



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO

TESIS

**LA ÉTICA PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS
FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO SEDE CHICLAYO
2016**

**PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTOR
EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTOR

Mg. ROLANDO TRINIDAD GALLEGOS LLACTA

ASESOR

Dr. OSCAR LÓPEZ REGALADO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO**

CHICLAYO – PERÚ

2016

PAGINA DE JURADO

Dr. Manuel Jesús Sánchez Chero

Presidente

Dra. Carmen Graciela Arbulú Pérez Vargas

Secretario

Dr. Oscar López Regalado

Vocal

DECLARACION JURADA

Yo, Rolando Trinidad Gallegos LLacta, egresado del programa Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad de la Universidad César Vallejo SAC. Chiclayo, identificado con DNI N° 07330772, DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor de la tesis titulada: **LA ETICA PUBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PUBLICO SEDE CHICLAYO 2016.**
2. La misma que presento para optar el grado de: Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad.
3. La tesis presentada es auténtica, siguiendo un adecuado proceso de investigación, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
4. La tesis presentada no atenta contra derechos de terceros.
5. La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
6. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, ni duplicados, ni copiados.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis así como por los derechos sobre la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causa en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Así mismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido de la tesis.

De identificarse algún tipo de falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo S.A.C. Chiclayo; por lo que, LA UNIVERSIDAD podrá suspender el grado y denunciar tal hecho ante las autoridades competentes, ello conforme a la Ley 27444 del Procedimiento Administrativo General.

Pimentel, 30 de Diciembre del 2016

Nombres y apellidos: Rolando Trinidad Gallegos LLacta
DNI: 07330772

Dedicatoria

A los funcionarios públicos de honor
que luchan día a día por mantenerse
en sus principios frente al flagelo de
la corrupción.

Rolando Trinidad.

A la memoria de mis padres Lucas Gallegos y
Hortensia Llacta, quienes me enseñaron con su
Ejemplo de vida, principios y valores.

Rolando Trinidad.

A mi esposa Silvia, por su apoyo
Incondicional y a mis hijos Silvana
y Diego, razones de mi superación
Profesional.

Rolando Trinidad.

Agradecimiento

A los Asesores de la presente tesis Dr. Oscar López Regalado y Christian Dios Castillo, por su paciencia, dedicación y profesionalidad.

Agradecimiento especial merecen los entrevistados del instrumento, por su disponibilidad, tiempo y sinceridad

Agradecimiento en general a los familiares, amistades, colegas y profesionales del ámbito jurídico, quienes cada uno a su manera han contribuido a la materialización de la presente tesis, que pretende ser un aporte al mundo de los valores que encamine al valor supremo cual es: La Justicia.

El Autor.

Presentación

Señores miembros del Jurado.

Presento tesis denominada relacionada con La ética pública y el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público de Chiclayo 2016. El presente trabajo hace mención a la relevancia y trascendencia de la Ética Pública cuyo objeto esencial es el servicio de fiscalización en la sociedad teniendo como base de la actuación principios y valores morales acordes a la relevante función social que corresponde.

Las carencias y dificultades en relación a los valores, principios y actitudes que reflejan los funcionarios y servidores públicos de las administraciones de los gobiernos en los diferentes niveles, entre ellos el Ministerio público, que permite observar situaciones de actitudes sociales anti éticas conllevan a un mal desempeño profesional y como consecuencia de la misma la corrupción, el abuso de autoridad, la prevaricación etc.

El Estado dentro de sus múltiples funciones es brindar servicio de Justicia. El Ministerio Público, órgano del Estado constitucionalmente autónomo, forma parte del sistema de justicia y como tal cumple un papel muy importante en el rubro en mención. Actualmente, la ciudadanía cuestiona el deficiente servicio de justicia por parte de los operadores del derecho, entre ellos los funcionarios y servidores públicos que cumplen su labor en la institución del Ministerio Público, esto es, observan el mal desempeño, su integridad en su accionar.

Resulta necesario recuperar un conjunto de valores, principios y actitudes sociales que permitan el fortalecimiento de la ética pública para diseñar, construir, desarrollar y reflejar una identidad particular y paradigmática del tipo de funcionario que desea nuestra sociedad. Este perfil profesional y singular debe llevar a una responsabilidad social que maximice un buen desempeño profesional, para enfrentar la corrupción interna y externa. En consecuencia, un fiscalizador con alto sentido de consciencia, control de emociones, autonomía que permitan

recuperar la confianza en de la sociedad en este ente tan controvertido y masificado en nuestros días a través de los medios de información.

Por ello, mediante la presente tesis pretende ser un apoyo de trabajo y de guía orientador, estableciendo programas y formas prácticas para el fomento y el fortalecimiento de los principios éticos profesionales de los funcionarios del Ministerio Publico sede Chiclayo, a fin de que los mismos en el ejercicio de la función, se rijan por la rectitud, que sean hombres justos, prudentes, íntegros, ya que el ejercicio de su autoridad debe estar basado en la ley sobre bases objetivas, racionales ajustadas a derecho y a justicia.

Señores integrantes de este digno jurado esperando que este trabajo de investigación sea revisado, valorado y aprobado por ser un aporte importante al desempeño ético público.

El autor.

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	v
Declaratoria de autenticidad.....	iii
Presentación	vi
Índice.....	viii
Índice de tablas	xi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	15
1.1. Realidad problemática	15
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL	23
2.1. Trabajos previos.....	23
2.2 Teorías de la Ética Pública	27
2.2.1 Teoría de la Ética Material.....	27
2.2.2 Teoría de la Ética formal	28
2.2.3 La Ética.....	29
2.2.4 La Ética Pública	30
2.2.5 La importancia de la ética profesional.....	32
2.2.6 Dimensiones de la ética.....	33
2.3 Teorías del Desempeño profesional	35
2.3.1 Teoría de la Motivación humana	35
2.3.2 Teoría de la responsabilidad	37
2.3.3 Teoría del rol profesional.....	37
2.3.4 Desempeño profesional	38
2.3.5 Respecto al comportamiento funcional	41

2.3.6 Respecto a lo volitivo	42
2.4 Formulación del problema.	44
2.5 Justificación.....	44
2.6 Hipótesis	46
2.6.1 Hipótesis de investigación.....	46
2.6.2 Hipótesis nula.....	46
2.7 Objetivos.	46
2.7.1 General.	46
2.7.2 Específicos.....	46
CAPITULO III. MARCO MÉTODOLÓGICO.....	48
3.1. Diseño de investigación	48
3.2. Variables, Operacionalización.	48
3.2.1. Definición Conceptual.	48
3.2.2. Definición Operacional.	49
3.3. Población y muestra.....	51
3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	51
3.4.1. Técnicas.....	51
3.4.2. Instrumentos.	52
3.4.3. Validez y confiabilidad.....	52
3.5. Métodos de análisis de datos.....	53
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	54
4.1 Objetivo Especifico N° 1	54
4.2 Objetivo Especifico N° 2 (Pre test)	66
4.3 Objetivo Especifico N° 3 (Propuesta)	75
4.4 Objetivo Especifico N° 4 (Post Test).....	94
4.5 Prueba de Hipótesis.....	103
DISCUSIÓN	105

CONCLUSIONES.....	107
SUGERENCIAS	108
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	109
ANEXOS	112

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Dimensión Ética Pública</i>	54
Tabla 2. <i>Dimensión Ética de Función Pública</i>	55
Tabla 3. <i>Dimensión Ética de Organismos Constitucionales Autónomos</i>	56
Tabla 4. <i>Dimensión Cognoscitivo</i>	57
Tabla 5. <i>Dimensión de Comportamiento</i>	58
Tabla 6. <i>Dimensión Volitivo</i>	59
Tabla 7. <i>Criterios de cuestionarios</i>	60
Tabla 8. <i>Constancia de Validación</i>	61
Tabla 9. <i>Coeficiente de alfa de Cronbach</i>	61
Tabla 10. <i>Estadística de fiabilidad</i>	62
Tabla 11. <i>Dimensión de Ética Pública</i>	63
Tabla 12. <i>Dimensión de Ética Pública</i>	64
Tabla 13. <i>Dimensión de Ética de Función Publica</i>	64
Tabla 14. <i>Dimensión de Ética de Función Publica</i>	65
Tabla 15. <i>Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos</i>	66
Tabla 16. <i>Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos</i>	67
Tabla 17. <i>Dimensión Cognoscitivo</i>	67
Tabla 18. <i>Dimensión Cognoscitivo</i>	68
Tabla 19. <i>Dimensión Comportamiento</i>	68
Tabla 20. <i>Dimensión Comportamiento</i>	69
Tabla 21. <i>Dimensión Volitivo</i>	70
Tabla 22. <i>Dimensión Volitivo</i>	71
Tabla 23. <i>Dimensión Ética Pública</i>	71
Tabla 24. <i>Dimensión Ética Pública</i>	91
Tabla 25. <i>Dimensión Ética Pública</i>	92
Tabla 26. <i>Dimensión Ética de Función Pública</i>	92
Tabla 27. <i>Dimensión Ética de Función Pública</i>	93
Tabla 28. <i>Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales</i>	93

Autónomos

Tabla 29. Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales

<i>Autónomos</i>	94
<i>Tabla 30. Dimensión Cognoscitivo</i>	95
<i>Tabla 31. Dimensión Cognoscitivo</i>	96
<i>Tabla 32. Dimensión Comportamiento</i>	96
<i>Tabla 33. Dimensión Comportamiento</i>	97
<i>Tabla 34. Dimensión Volitivo</i>	97
<i>Tabla 35. Dimensión Volitivo</i>	98
<i>Tabla 36. Dimensión Ética Pública</i>	99
<i>Tabla 37. Resultados comparativos porcentuales por niveles del post test</i>	99

Resumen

La investigación tiene como título “La ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo 2016”. Sabiendo que la ética pública en el ejercicio del buen desempeño y comportamiento de los funcionarios y servidores públicos en el servicio ciudadano. Pero no siempre se cumple porque se puede observar en diversas modalidades y a diversos funcionarios notándose un mal desempeño profesional en el ejercicio de sus labores en diversas instituciones estatales, entre ellos el Ministerio Público, que tiene como función velar por la recta administración de justicia entre otras funciones. Razón por la cual, el objetivo de la presente investigación es Comprobar que la ética pública influye significativamente en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016.

La investigación corresponde al tipo pre experimental cuyo diseño es de un solo grupo con pre y post test con estímulo. El fin de la investigación es examinar la influencia que ejerce la ética pública en el desempeño laboral de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo. La muestra estuvo conformada por 20 funcionarios del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo.

Al aplicarse el programa de ética, como estímulo, a los funcionarios del grupo de trabajo se pudo evidenciar paulatinamente que iban desarrollando conductas éticas. Luego con la aplicación del post test se llegó a comprobar que los trabajadores que conformaron el grupo de trabajo lograron ubicarse la gran mayoría en la categoría Alto (92.59%) en el desarrollo de la ética, elevándose su promedio de 41.23 a 89.13 unidades con respecto al Pre Test. Finalmente, en la contrastación de la hipótesis se demostró que la aplicación de la ética pública fortalece significativamente el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo, lo que comprueba el objetivo general de la presente investigación.

Palabra Clave: Funcionario Público, Ética Pública, Ministerio público, Desempeño, Servicio, Justicia.

Abstract

The research is entitled "Public ethics in the professional performance of the Public Ministry officials Chiclayo Headquarters 2016". Knowing that public ethics in the exercise of good performance and behavior of officials and public servants in the citizen service. But not always true because it can be observed in various forms and to various officials noticing a bad professional performance in the exercise of their duties in various state institutions, including the Public Ministry, whose function is to ensure the proper administration of justice among others functions. Why, the aim of this investigation is to ensure that public ethics significantly influences the professional performance of public officials Ministry of the city of Chiclayo, 2016.

The research corresponds to the pre-experimental design which is a single group with pre and post test with encouragement. The aim of the research is to examine the influence of public ethics in the work performance of officials prosecutorial office Chiclayo. The sample consisted of 20 officials of the Public Ministry of the Attorney District of Lambayeque Chiclayo headquarters.

When applying the ethics program as an incentive, officials of the working group could gradually see that were developing ethical conduct. With the post test was reached to ensure that the workers who formed the working group managed to locate the vast majority in the category Alto (92.59%) in the development of ethics, raising his average from 41.23 to 89.13 units. Also, the hypothesis test of the reliability demonstrated that the application of public ethics significantly strengthens the professional performance of the Public Ministry officials based Chiclayo.

Keyword: Public Official, Public Ethics, Public Ministry, Performance, Service, Justice.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Es estos años hemos sido testigos de los diversos escándalos sobre corrupción de funcionarios públicos en diferentes niveles desde presidentes hasta servidores público de más bajo rango. Así mismo, una deficiente atención al público y administración de la fiscalización en el Ministerio Público. Situación que ha sido objeto de desacreditación en el perfil del funcionario público y, por ende, las instituciones públicas. Esta situación ha facilitado que los ciudadanos pierdan la confianza en los procesos de la administración pública (Diego, 2007).

La carencia de valores morales, principios y actitudes en los funcionarios de las administraciones de los diferentes gobiernos han dado pie a situaciones escandalosas de corrupción que la prensa hablada y escrita ha difundido con incisiva relevancia. Estas conductas anti éticas han conllevado a un mal desempeño profesional y como consecuencia de la misma la corrupción, las negligencias, abusar del poder de autoridad y los prevaricatos, etc.

En la opinión pública subsiste ideas como la Administración pública es ineficiente y que los trabajadores funcionarios y servidores no cumplen adecuadamente sus servicios profesionales. Esta opinión demuestra cuán importante es la conducta ética para desempeñar la función pública. Situación que ha permitido a los investigadores a formular lo imperativo y necesario que es desarrollar estudios que tiendan a fomentar la conducta ética de funcionario y servidores públicos (Santillán, 2011).

El fortalecimiento de una conducta ética dirigida a los funcionarios públicos se constituye en un elemento importante para llevar a la reflexión sobre los principios y actitudes que tiene como fin elevar a una mejor calidad de los servicios al público en la parte administrativa. En este sentido, la conducta

correcta del funcionario y servidor público es una condición sine qua non para que tengamos una buena administración de los procesos públicos.

Incorporar los principios y comportamientos de la ética en la administración de los procesos públicos es relevante para enfrentar las dificultades de corrupción. La falta de confianza e ineficiencia que sufren hoy en día la administración pública no permite que se geste una cultura de ética en funcionarios y servidores. Una entidad o institución pública se legitima frente a la sociedad cuando en sus procesos reflejan una coherencia entre lo que predicán en su visión principios y el cumplimiento en la práctica a través de sus funcionarios y servidores. Esta situación establece espacios donde los procesos se desarrollan con responsabilidad social, transparencia, espíritu de servicio y buena atención a cualquier ciudadano.

El servicio a la sociedad representado por cualquier ciudadano es un eje principal y cobra importancia en la medida que se ejecuta la función pública bajo principios éticos de la función pública. En este sentido la ética como ciencia de la moral es un elemento esencial para desarrollar la calidad de administrativa de las instituciones del estado. Debido que en su esencia yacen los principios y valores de la honestidad, eficiencia, objetividad cobrando relevancia la relación funcionarios y servidores de las gestiones de los procesos públicos (Arana, 2011).

El recurso humano es un factor determinante y juega un papel importante en relación con el fracaso o éxito de cualquier organización o empresa. El estado dentro en sus múltiples funciones brinda servicios de Justicia dentro del marco legal de un estado democrático y libre que respeta los derechos fundamentales de todo ciudadano. El Ministerio Público, órgano del Estado constitucionalmente autónomo, forma parte del sistema de justicia y como tal cumple un papel muy importante en el rubro en mención.

Actualmente, la ciudadanía cuestiona el deficiente servicio de justicia por parte de los operadores del derecho, entre ellos los funcionarios y servidores públicos que cumplen su labor en la institución del Ministerio Público, esto es,

observan el mal desempeño, su integridad en su accionar, que conlleva a una preocupación por la presencia de la ética en el sistema de justicia. Lamentablemente vemos con hondo pesar cómo se denuncian actos de corrupción en el accionar de los que laboran en la administración de justicia, a pesar de los denodados esfuerzos de los órganos de control. (Álvarez, 2005).

El ejercicio de la función en el Ministerio Público como órgano coadyuvante en la administración de justicia requiere de funcionarios y servidores que sean hombres justos, prudentes, íntegros, ya que el ejercicio de su autoridad debe estar basado en la ley sobre bases objetivas, racionales ajustadas a derecho y a justicia. (Álvarez, 2005).

El fortalecimiento de una ética pública que consolida una conducta intachable de carácter público para generar la construcción de un perfil conductual de los funcionarios y servidores maximizando un buen desempeño profesional, evitando la corrupción que degenera las instancias de los ministerios.

A nivel internacional:

En el mundo moderno, las instituciones sociales y públicas cobran gran importancia y trascendencia por los roles que les corresponde desempeñar en la construcción de una sociedad asentada en valores y comportamiento ético. Dentro de ellas subyace las acciones cotidianas ejecutadas por los actores que son personas profesionales o de servicio que generan comportamientos exitosos o de fracaso en razón de un perfil ético de una actitud proba en función de los servicios de los ciudadanos.

Los profesionales ocupan un lugar preponderante en las instituciones públicas y son relevantes en el mundo social. Su relevancia radica en el aporte significativo de servicios y bienes que demanda la sociedad. Su actuación y desempeño son observados con cautela por individuos o grupos de sectores laborales y sociales. La focalización se centra en el comportamiento ético que es

intrínseco de los profesionales que da sentido a los proyectos de vida de cada persona. Lo que se busca que cada profesional valore su competencia técnica y profesional para mejorar su capacidad de desempeño. (Suarez, 2012). Por otro lado, es necesaria la incorporación en las mallas de formación profesional áreas o asignaturas de formación ética y moral para mejorar los perfiles de los futuros profesionales. Para que se tengan mejores funcionarios y servidores públicos que prestan servicio de justicia en tanto son ellos los que tienen la responsabilidad de garantizar el orden legal, la paz social, por medio de una correcta administración de justicia.

El Congreso de las Naciones Unidas sobre Prevención del Delito y Tratamiento del Delincuente desarrollado en La Habana (Cuba) del 27 de agosto al 7 de septiembre de 1990, se ha dado una norma internacional sobre el desempeño profesional del fiscal en el ejercicio del cargo en los distintos niveles que desempeña la función fiscal. En la parte de los considerandos indica que los fiscales despliegan un rol esencial administrando justicia y que las leyes que orientan sus funciones deben fortalecer los principios y el respeto para aportar de manera justa y equitativa al sistema penal, protegiendo eficazmente a las personas de la delincuencia. De igual modo, considera esencial que todo fiscal debe poseer la calificación profesional obligatoria para desempeñarse en funciones tan delicadas. De seso modo, se mejora las formas de contratación de los profesionales que deben desempeñarse en la lucha contra las diversas formas de delincuencia. (Garrido, 2010)

Los fiscales respetarán las directrices dispuestas en el congreso planteadas para los estados miembros garantizando la función y promoción de la eficacia, equidad e imparcialidad en el ejercicio de su función. Así mismo es necesario que tengan formación y capacitación adecuadas a las obligaciones y visión de la ética que corresponde a su cargo.

Hoy en día, la ética se constituye en un bastión necesario que impulsa la formación profesional, que garantice el ejercicio comprometido y responsable en

el bienestar social de todo ciudadano para que asegure un buen ejercicio profesional cual fuere.

A nivel nacional.

El Perú atraviesa momentos en los que su democracia se está consolidando, así como el mejoramiento socioeconómico. En este contexto, las principales dificultades de este proceso se relacionan al inadecuado desempeño de los funcionarios públicos en la administración pública los cuales guardan relación con los altos índices de corrupción.

Los problemas sobre corrupción que aquejan a la administración de justicia en nuestro país se constituyen en taras típicas y endémicas de las instituciones públicas de nuestra sociedad. Podemos observar que la administración de justicia muestra dificultades en diferentes niveles: local, regional y central. En este sentido, cuando el estado pierde su capacidad de legitimación es porque no garantiza los servicios básicos a la población. Esto es, las políticas públicas de salud, educación, justicia y seguridad no se implementan adecuadamente debilitando la administración gubernamental afectando al sistema de la democracia. (Castro, 2014)

Cuando hablamos de los funcionarios del Ministerio Público públicos lo relacionamos con la corrupción. Esta percepción que tiene la población se debe al trabajo informativo de los medios de comunicación y es una de las dificultades más graves que aqueja al país. La corrupción es uno de los principales problemas del estado peruano junto al desempleo, delincuencia y pobreza. Claro está que los medios de información como son periódicos, revistas y noticieros radiales y televisivos alimentan la idea de corrupción al mostrar cotidianamente las conductas corruptas de funcionarios, autoridades y servidores públicos. (Blackbur, 2006)

La Transparencia, la participación, la ética en la función pública, el acceso a la información, y la lucha contra todo acto corrupto son temas primordiales en la

vida del estado peruano y han sido objeto de regulación y reconocimiento legal teniendo como focalización la necesaria acción ética de la función pública de funcionarios y servidores públicos (Peña, 2012).

El tema de servicio de justicia está cuestionado por la sociedad, particularmente con los funcionarios públicos que integran las entidades públicas relacionados a este importante servicio, entre ellos el Ministerio Público, cuya finalidad es la defensa de la legalidad, perseguir y prevenir el delito, velar por la recta administración de justicia, son algunos de los más importantes mandatos que la constitución y la ley han reservado para el Ministerio Público, en su condición de órgano autónomo del Estado, de rango constitucional.

La finalidad de tan altos valores radica en brindar a la sociedad el clima de paz social, garantizando una correcta administración de justicia y que para lograr este cometido se hace necesario un buen desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público realizando un trabajo responsable con honestidad, transparencia y vocación de servicio.

A nivel regional.

En la actualidad en la sociedad peruana uno de los males endémicos es la corrupción, por lo que existe una preocupación por la presencia de la ética en todas las esferas de la sociedad, y particularmente en la región Lambayeque, en el sector público el cual incluye el sistema de administración de justicia. Se aprecia diariamente por los medios de comunicación denuncias actos de corrupción por los funcionarios públicos, incluyendo a los operadores del derecho que brindan el servicio de justicia.

Resulta necesario impulsar, reforzar el comportamiento ético en la función o ejercicio laboral que cumplen funcionarios y servidores públicos de las diferentes instituciones de administración de justicia: jueces y fiscales. El ejercicio de la magistratura constituye una función reguladora de conflictos sociales que

requiere de magistrados que sean hombres justos, prudentes, íntegros al servicio de la justicia.

El desempeño profesional de los magistrados del Ministerio Público debe estar enmarcados su labor dentro de alto sentido de responsabilidad, honestidad, justicia. El rol de la ética pública en la labor del sistema de justicia, es un rol de reflexión para la preservación del uso racional de la fuerza coactiva del derecho y que la ética está presente vigente desde el inicio hasta el final de un proceso judicial, por lo tanto, la labor o desempeño profesional de los magistrados tienen el deber de asumir un comportamiento positivo, evitando prácticas corruptas que minan la seguridad y la confianza jurídica y social. (Pérez, 2006)

Se debe apuntalar en la capacitación en el extremo referido a la ética pública a fin de minimizar este flagelo de la sociedad como es la corrupción que no sólo debe darse el combate de la misma en el ámbito de la represión donde participa el Poder judicial, Ministerio Publico, Procuraduría Anticorrupción, sino en el ámbito de la prevención donde el funcionario y servidor público debe mostrar una conducta de ética pública frente a la corrupción el cual permite aterrizar a un buen desempeño de los actores del servicio de justicia.

A nivel institucional.

La labor del funcionario y servidor del Ministerio Publico requiere ser formada a partir de principios de conducta para practicar los valores de manera libre y con consciencia de causa. En este sentido, las funciones de los funcionarios públicos tienen intrínsecamente que tener una conducta individual comprometida, honesta, profesional que dignifique la función que ostenta con alta moral para juzgar.

El rol de fiscal adquiere importancia porque son los que defienden la legalidad y velan que la administración de justicia sea correcta. De esto se desprende que es fácil advertir que la labor fiscal que deben cumplir los funcionarios y servidores del Ministerio Público son piezas esenciales para

salvaguardar el estado de derecho del país. De aquí los fiscales tienen la delicada labor de dar cumplimiento a la constitución, ejerciendo la función fiscal con imparcialidad, profesionalismos, excelencia, profesional, objetividad e independencia como señala la función fiscal (Villanueva, 2014).

En consecuencia, para los fines institucionales resulta imprescindible el buen desempeño profesional que debe asumir el funcionario y servidor público ejerciendo las funciones específicas que debe cumplir a cabalidad. Entre las funciones tenemos: la pro actividad, que es el compromiso de ejecutar las funciones sin que exista un mandato u ordenanza. La motivación que es una expectativa intrínseca para ejecutar la función por convicción propia. La autorrealización como impulso individual para mejorar las potencialidades y satisfacer los proyectos personales en base a responsabilidad y obligación en el cumplimiento del deber de forma eficiente, oportuna y de calidad (Villanueva, 2014).

En los últimos años por el mal desempeño del ejercicio de la función de algunos trabajadores de la institución se ha desacreditado la imagen del Ministerio Público, cuya naturaleza jurídica es la de ser un órgano constitucional promotor de la justicia, que coadyuva a la correcta impartición de justicia. Ante ello se re valora la ética, ya que para representar al Ministerio Público y cumplir con las tareas propias que la constitución le ha encomendado, se requiere determinadas condiciones: el fiscal debe ser, sobre todo honesto, no solo en su actuación funcional sino también personal. Un buen fiscal cumple correctamente sus funciones, la honestidad y la corrección en el trabajo fiscal no tolera la corrupción y expresa su rechazo ante cualquier forma de manifestación, ejerciendo sus facultades constitucionales y defendiendo la legalización y contribuyendo a con la administración de justicia que tanto esperan los ciudadanos.

De este análisis se puede advertir que hablar de justicia es relacionar directamente con la ética porque de esta relación las personas encuentran la construcción de vivencias sanas con justicia social y cumplimiento de los derechos que nos asisten.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO - CONCEPTUAL

2.1 Trabajos previos.

Dentro de las investigaciones y publicaciones, se puede destacar los siguientes:

Diego (2009) en el trabajo de investigación descriptiva longitudinal realizada en la localidad de Francia con una población de 638 personas y una muestra de 62 personas. En sus conclusiones indica que las conductas que van contra la ética se presentan en todos los del orbe. Por cuanto la administración de justicia tiene una delicada labor de responder a las demandas. “La Administración pública se enfrenta en la actualidad a un reto capital: responder a las demandas sociales con eficacia, (...) No obstante, en el seno de las organizaciones humanas se hace necesaria la recuperación de los valores éticos como referentes de su actuación” (p.23).

Asimismo, el autor indica que es necesaria la ética en el desempeño de la función pública pues tienen una importancia relevante. No se puede dejar de lado que el oficio de la administración pública es una tarea de servicio a los ciudadanos.

La Ética pública, en una primera aproximación, estudia el comportamiento de los funcionarios en orden a la finalidad del servicio público que le es inherente. La ética es ciencia porque el estudio de la ética para la administración pública incluye principios generales y universales sobre la moralidad de los actos humanos realizados por el funcionario público o del gestor público. (Diego, 2009, p. 93)

La administración publica cuya finalidad es prestar servicio a la comunidad, entre ellos tenemos el servicio de justicia el cual debe estar a cargo de magistrados honorables cuyo comportamiento en su desempeño profesional debe ser intachable, asumiendo el liderazgo ético, que permite garantizar la seguridad jurídica que requiere un Estado de Derecho Constitucional, que lo convierte en un actor protagónico de las democracias constitucionales.

Leclere (2011) en el trabajo de investigación descriptivo longitudinal realizada en México con una población de 188 personas y siendo la muestra de 48 personas, en sus conclusiones indica que la ética pública se ocupa de las conductas que forman parte de la libertad del hombre que siempre debe estar regido por la noción de servicio a la sociedad y el bien común.

Se ocupa fundamentalmente de la conducta libre del hombre que desempeña una función pública, proporcionándole las normas y criterios necesarios para actuar bien. La idea de servicio a la colectividad, a la sociedad, en definitiva, a los demás, es el eje central de la ética pública, como lo es la conservación del bien común. (p.79)

El desempeño profesional que asume el funcionario público en el servicio de justicia, esta consiste en que debe darse con independencia e imparcialidad que conlleva a un adecuado ejercicio de la magistratura, y que en el ejercicio de su desempeño laboral al momento de la toma de decisiones solo tendrá como referente a la carta magna de un estado o nació, norma jurídica fundamental, ley de leyes.

Según Castro (2014) en el trabajo de investigación sobre gobierno y derechos humanos realizada en Lima llevada a cabo con una población de 540 personas y siendo la muestra de 56 personas, siendo el tipo de investigación descriptivo y de diseño de investigación de carácter longitudinal. El autor concluye que:

El ingreso de toda persona a la administración de justicia debe justificarse en el servicio y/o vocación de servir y no al revés. Constituye un reto inexcusable para los que conforman los organismos de la administración de justicia, entender, comprender, y valorar el rol que históricamente le corresponde como fuente emanante de valores morales, éticos y sociales: Hacer Justicia. (Castro, 2014, p. 67)

La realidad problemática en el servicio de justicia es la existencia desafortunada de servidores y funcionarios públicos (se entiende cómo administrar justicia) sin valores ni principios, esto es, no precisan de ética ni moral, pues el ingreso institucional de los mismos se efectúa con el solo ánimo de satisfacción personal constreñida en el interés pecuniario y de poder, dejándose de lado la perspectiva de brindar un servicio público idóneo. Básicamente estos personajes no conocen siquiera mínimamente el concepto de ética y moral y aquellos que lo conocen no lo aplican, pues no entienden la conveniencia del mismo, resultándoles más fácil ser esquivo a los principios éticos, morales y considerar su estatus social y económico exclusivamente en pro de su *satisfacción familiar*.

El ejercicio de la magistratura en el desempeño laboral que cumplen los funcionarios que administran justicia debe estar rodeado de profesionales idóneos, calificados para resolver diversos conflictos sociales con equidad y justicia, asumiendo la función con principios y valores y sobre dicha base construir una actuación de manera imparcial, responsable, objetiva y transparente.

Según Villanueva (2014) en el trabajo de investigación sobre ética realizada en Lambayeque, con una población de 735 personas y siendo la muestra de 78 personas, siendo el tipo de investigación descriptivo y de diseño de investigación longitudinal, se llega a concluir que:

En la actualidad, existe una gran crisis de valores que se refleja en el comportamiento de gobernantes, funcionarios, legisladores y jueces, fiscales entre otros, y que pone de manifiesto una gran necesidad de promover la ética pública como un modo de detener dichos comportamientos que afectan directamente al buen funcionamiento de la administración pública. (Villanueva, 2014, p. 67)

Es necesario recuperar los principios éticos y los valores para que los funcionarios públicos puedan tener una direccionalidad y no tener dilemas ni

dudas de ningún tipo sobre su actuación del accionar de sus actos en los cargos y encargos y que siempre prime la rectitud y buen juicio (Villanueva, 2014).

El aporte de esta investigación se puede indicar que se debe formar en los valores especialmente en la honradez y probidad para cumplir las funciones de la administración de justicia. De ese modo se podrá revertir la imagen de funcionarios, jueces, gobernantes, legisladores y de todos los que participan en el servicio público. Consecuencia de ello se regresará la confianza a la ciudadanía que tanto espera de ellos para la construcción de una sociedad más justa que se mueva dentro de los principios de la ética. Para ello es necesaria la reflexión de las acciones sobre la responsabilidad profesional acorde a los derechos humanos y principios constitucionales. Siempre deben tener en cuenta que la administración de justicia es de servicio social, los ciudadanos esperan mucho de esta justicia equitativa y justa (Villanueva, 2014).

La ética pública nocionalmente incluye varios valores que la sostienen como la eficacia, transparencia, laboriosidad, honradez, imparcialidad, servicio y objetividad que permiten el trabajo ser una tarea social que la sociedad espera que sus frutos sean de calidad.

Las entidades públicas encargadas de administrar justicia (Poder Judicial, Ministerio Público, PNP, Ministerio de Justicia como ente del poder ejecutivo regulador de procuradores y defensores públicos) deben fortalecer el desarrollo de los valores éticos de los funcionarios y servidores públicos incrementando comportamientos y actitudes que permitan realizar un trabajo eficiente con voluntad de servicio a la comunidad, eficiencia y eficacia en la labor desplegada mejorando de ese modo las competencias profesionales generando climas de convivencia cada vez mejores.

Pero ¿porque se vuelve a hablar hoy de ética?, ¿Cuál ha sido la razón de esta rehabilitación moral en el caso del Derecho, particularmente la relativa a la función del servicio de justicia? Para dar respuesta es necesario tener como antecedente el reconocimiento de un hecho que se presenta como evidente;

desde hace tiempo somos testigos de la crisis existente en el ámbito cultural moderno, y del mínimo valor de la ética como disciplina práctico orientativa. (Villanueva, 2014)

En el desempeño profesional que ejerce el magistrado debe estar siempre impreso la ética cuya meta es hacer posible en que éste actúe en función del bien, asumiendo un comportamiento positivo jurídica y moralmente valioso, esto implica que el magistrado tiene como responsabilidad prioritaria entender y comprender que en los procesos legales de la función tiene una profunda significación de carácter moral o ético.

2.2 Teorías de la Ética Pública

2.2.1 Teoría de la Ética Material

La ética material tiene en su esencia un tópico moral, esto es posee normas y valores que indican lo bueno y lo malo. Estas éticas parten de la existencia de un fin último o bien supremo (para algunos consiste en la felicidad, otros en el placer, para otros es Dios, para otros la utilidad, etc) y, a partir de dicho fin, derivan su contenido moral. De acuerdo con ello, serán buenos o positivos los actos que conduzcan a dicho fin y malos o negativos los que nos aparten de él. La ética material nos plantea dos situaciones lo malo y lo bueno, hay prohibición. A esto se incluyen la explicación sobre ética que tiene dos rasgos: “existe una finalidad suprema que orienta nuestro comportamiento moral y determina los principios o normas para lograrlo” (García, 2011, p. 45).

La ausencia de valores y principios éticos en las funciones públicas son los grandes males que la sociedad actual presenta y que chocan con la confianza de los ciudadanos de nuestra sociedad de nuestras instituciones y por ende en sus funcionarios. La ética debe estar presente en el accionar y ejercicio de los funcionarios, más aún, cuando estos son profesionales, es decir personas que cuentan con instrucción académica el cual saben diferenciar a cabalidad lo correcto y lo incorrecto; lo malo y lo bueno. Esta clase de ética nos indica que

debemos hacer para alcanzar el bien, y compromete más aun a un funcionario quien debe ser un líder con principios éticos, cuya labor debe estar orientado con probidad, eficiencia y tenga como norte su disposición de servicio a la sociedad y no al interés personal o de grupo.

2.2.2 Teoría de la Ética formal

La ética formal define un criterio que nos indica cómo debemos obrar siempre sin presentar normas. Según Kant nosotros como seres humanos tenemos pensamiento y nosotros debemos saber lo que está bien y lo que está mal.

Las éticas formales carecen de contenido. Estos tipos indican que nuestras obligaciones y deberes no emergen de ningún fin que es ajeno a nuestra persona; ni menos de una costumbre, precepto o norma previamente existentes. Para ellos las obligaciones y deberes surgen de la misma persona, de la conciencia, de nuestros propios sentimientos o también de la voluntad. Nadie nos puede señalar lo que debemos evitar y hacer; sino que somos nosotros mismos lo que determinamos las normas y preceptos.

Las éticas formales o del deber afirman que lo que debe mover al ser humano a comportarse bien no es alcanzar un fin o bien supremo, sino obrar desinteresadamente, guiado tan solo por lo que dicta la conciencia racional como deber de conducta. (Kisnerman, 2008, p. 91)

Estas éticas nos indican que los nuestros actos se guían u orientan a partir de la misma persona sin la intervención del entorno. De aquí que somos capaces de juzgar las acciones como buenas o malas. Este tipo de ética el cual también se le llama éticas del deber, debido que parte de la conciencia misma de la persona quien tiene una conducta dirigida al cumplimiento del deber, sin imposiciones ambientales.

Hay que tener en cuenta que la persona humana, es un ser con discernimiento, reflexivo, que cuenta con voluntad, y actúa racionalmente, lo que nos diferencia de otra especie de la naturaleza. En consecuencia, este tipo de ética hace hincapié en la libertad del sujeto, nuestra acción debe darse según nuestro sentido del deber, es decir, no depende de ninguna autoridad, sino del mismo sujeto que se da a si mismo sus propias normas racionalmente.

2.2.3 La Ética

La ética orienta la conducta moral en sociedad teniendo en cuenta criterios racionales relacionados con principios, normas, valores de la conducta con bases valorativas de justicia, responsabilidad y libertad.

Disciplina que se ocupa del estudio y valoración de la conducta moral del ser humano en sociedad, de acuerdo con ciertos criterios racionales. Su propósito es determinar y justificar racionalmente las normas, costumbres, principios y valores que guían la conducta, en procura de la justicia y el uso responsable de la libertad. (Nino, 2005, p.113)

Los seres humanos somos seres gregarios por esencia. Nuestro modo de vida depende de la cultura que nos cobija. Este proceso de socialización permite que el hombre se realice aprendiendo el lenguaje, formas de expresarse y sentir los hábitos y normas explícitas e implícitas que muestran lo permitido y prohibido, lo que se rechaza o acepta. En conclusión, se aprende una visión del entorno y del sentido de la vida con el ambiente. Junto con ellos también se aprende criterios y pautas que se valoran, así como los comportamientos de los otros en comunidad. En este contexto emerge la ética como condiciones básicas valorativas de modo natural en la convivencia social. (Irizar, 2005)

Haciendo referencia a los dos autores citados antelada mente considero que un ciudadano común que forma parte de una sociedad, tiene una responsabilidad el cual debe ceñirse su actuar encaminado al bien común, y que el funcionario público está aún más obligado a cumplir con el servicio para la

satisfacción general, debiendo acatar con honradez el compromiso irrestricto de servir a los demás que es el servicio público. Cuando hablamos de ética, tácitamente aparece insoslayable el concepto antípoda de corrupción. Este es un elemento frontal y negativa ética; más por el contrario, se encuentra otros elementos valorativos socialmente como el trabajo bien ejecutado, la eficaz labor pensada siempre en los ciudadanos.

2.2.4 La Ética Pública

La ética pública necesariamente se asocia con valores y principios en la conducta de la persona en relación al desempeño público, debido que “La ética pública señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública” (Gonzales, 2010, p. 67).

La ética pública brinda conocimientos de causa a las personas para actuación pertinente a cada situación de desempeño de manera justa, que genere confianza en la sociedad. Asimismo determina criterios de actuación y comportamiento en relación a la función y desarrollo de objetivos para la comunidad. En este sentido puede entenderse como un actuar colectivo, donde colectividad e individuo interactivamente producen acuerdos a veces tácitos y otros convencionales para el fomento de la convivencia, autonomía, y libertad. En este sentido se asocia la ética con el ejercicio del desempeño eficaz y profesionalismo de la administración pública de los empleados en todos los niveles teniendo como base los deberes u obligaciones. (Menéndez, 2007)

El desempeño de los empleados públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública, la que, a su vez, es definida como toda actividad temporal o permanente, remunerada u ordinaria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública en cualquiera de sus niveles jerárquicos. (Menéndez, 2007, p. 95)

Los conceptos acotados por los autores precitados están orientados al desarrollo de la ética en el desempeño de la función pública; esto es, la administración de la justicia con eficacia, con sentido de servicio objetivo como cuestión medular, generando confianza en los ciudadanos, en razón del bien común.

La función del servicio al público tiene su asiento en las necesidades de la sociedad que demanda de un ejercicio que beneficie a la persona en sociedad. En este sentido, se puede resumir que la ética es la ciencia del buen comportamiento del funcionario o servidor público en razón del servicio social. Es más, se constituye en un interesante elemento de control de las arbitrariedades del mal uso del poder público, teniendo como estigma ser promotor de confianza de las administraciones e instituciones del estado, cuya finalidad consiste en brindar servicio a la ciudadanía garantizando sus derechos. Por tanto, constituye en una herramienta fundamental para desarrollar la conducta que debe rayar en la honestidad, objetividad y transparencia en las acciones y mostrar un perfil integral de los funcionarios de la gestión en cuestiones públicas.

2.2.4.1 Características de la ética pública.

Los rasgos de la ética pública se conjugan de manera transparente acorde a las reglas de juego establecidas en el código de ética y la actitud de compromiso al cumplimiento de la legalidad vigente.

Ser ético consiste en jugar limpio, en no hacer trampas, en cumplir con los acuerdos y normas establecidas, lo cual requiere por una parte de reglas de juego claramente establecidas -que para el caso de la función pública están dadas por los mandatos constitucionales, legales y reglamentarios acerca de cómo debe desempeñarse dicha función-, y por otra parte exige de una actitud, una disposición de los funcionarios públicos a cumplir con esos mandatos. (Rodríguez, 2011, p. 67)

Una de las características esenciales de la ética pública es su ejercicio y practica en una labor profesional que cumple un funcionario ya que en la función que desempeña es donde se demuestra cómo somos como personas, demostrando nuestros valores, aplicando de manera adecuada estos valores por el bienestar de una sociedad con responsabilidad (Savater, 2009).

Estos conceptos nos llevan a afirmar que el servicio público que brindan un funcionario o servidor público es sujeto de fiscalización para mejorar la calidad del servicio de justicia. Dado que Dado el servicio debe ser digno, eficiente sin asumir actitudes petulantes ni prepotentes que deterioren la imagen de la administración pública; ni mucho menos que restrinjan los derechos de los ciudadanos. Esto implica el ejercicio del cargo con vocación, diligencia, eficiencia, profesionalismo, equidad, que dignifique la función que es un clamor necesario que responde a las necesidades de la existencia vital de la convivencia humana.

2.2.5 La importancia de la ética profesional

La ética cobra importancia en el ejercicio profesional basado en principios y valores orientados al bien común de la sociedad. Por eso se indica que Facilita y permite que los actos de una persona profesional se basen en principios y valores, lo que redundará en beneficio propio y de la sociedad (Sierra, 2007).

Entiende la ética como conducta esencial que traspasa toda actividad del ser humano, que promueve comportamientos correctos frente a los incorrectos. Así mismo regula las actividades de la profesión, pues si no se ejecutan de manera correcta puede que afecte y sea negativa. En este sentido, la ética acepta lo deseable condenando lo que no se hace socialmente al indicar que “La ética profesional pretende regular las actividades que se realizan en el marco de una profesión sugiere aquello que es deseable y condena lo que no debe hacerse.” (Singer, 2009, p. 83).

Nuestra sociedad exige que las actividades cotidianas tengan una orientación esencial regida por la moral y la ética. La ética como elemento

conceptual del actuar acorde a los principios y normas de una deontología social (ciencia de los deberes sociales) y la moral como el cumplimiento factual de ese comportamiento nocional.

Teniendo en cuenta los conceptos precitados sobre la importancia de la ética profesional, ética pública, conlleva a afirmar que las personas que laboran en una institución pública, en el puesto que desempeñan su función pública tienen la obligación de ejercer su labor bajo el cumplimiento del orden, disciplina, profesionalismo para fomentar confianza en la ciudadanía para que el servicio prestado no se subordine a ventajas u cobros indebidos. Lo que se asume que el funcionario debe actuar de acuerdo a los códigos, procedimientos o normas de su oficio actividad o profesión, así como cumplir y hacer cumplir la legalidad vigente de manera correcta. Hoy en día, se debe consolidar, fortalecer la ética pública para así minimizar los actos de corrupción que constituyen una amenaza para la sociedad democrática (Singer, 2009).

2.2.6 Dimensiones de la ética

Siguiendo a Muñoz (2009), Leclére (2009) y Herrera (2007) se propone las siguientes dimensiones:

- **La ética política o pública**

La ética política se relaciona con el comportamiento de los funcionarios y con la finalidad de servicio que se brinda a la sociedad teniendo en cuenta los derechos humanos. En este sentido comportamiento de los sujetos en sus actos públicos y finalidad de servicio están unidos somáticamente.

La idea de servicio a la sociedad, en definitiva, a los demás, es el eje central de la ética pública como lo es la conservación del bien común. Esta idea de servicio público es el fundamento constitucional de la Administración, existiendo una relación de la ética y Administración Pública que presta servicios de calidad y que promueve el ejercicio de los derechos humanos de los ciudadanos. (Muñoz, 2009, p. 121)

Este concepto esgrimido se puede arribar que la ética política se constituye en un estudio disciplinar que analiza la formación, el perfil y el comportamiento responsable y comprometido que tienen los funcionarios con las personas. Este es el papel esencial que cumplen los funcionarios en el ejercicio del cargo que desempeñan.

- **Ética de la función pública**

En la función pública subyace normas que rigen la administración y el actuar del funcionario público teniendo en cuenta un código de ética como es el de la eficiencia, justicia, probidad, idoneidad, transparencia entre otros. Los empleados públicos cuyo desempeño se basan en valores, principios y deberes que tienden a garantizar la eficacia y el profesionalismo de la función.

La transparencia en la gestión pública,[en la]función pública, y la lucha contra la corrupción entre otros temas fundamentales en la vida de todo Estado Democrático, han sido objeto de reconocimiento y regulación legal, teniendo como horizonte la necesidad de un ejercicio ético de la función pública. (Leclére, 2009, p. 85)

Esta conceptualización sobre la ética pública, conlleva a que los funcionarios y servidores que laboran en instituciones del estado deben poner el buen comportamiento público siempre al servicio de los ciudadanos, asumiendo un comportamiento responsable con transparencia. En este sentido, la ética pública adquiere una cultura de servicio público: el cual implica realizar la misma con transparencia el cual constituye una herramienta esencial en dicho proceso.

- **Ética de los organismos constitucionales autónomos**

Los organismos Constitucionales autónomos tienen poder como lo tienen el órgano Legislativo, judicial o ejecutivo. Estos organismo constitucionales gozan de autonomía en las acciones y roles como cualquier autoridad entre ellos tenemos

al Ministerio Público que tiene autonomía cuyo fin es defender la legalidad, los intereses del estado, las investigaciones y acciones penales; por lo que “El Ministerio Público, es un organismo constitucional autónomo que tiene como funciones entre otros, la defensa de la legalidad y de los intereses públicos, la investigación del delito y el ejercicio de la acción penal pública” (Herrera, 2007, p.109).

La función fiscal adquiere especial importancia como defensores del sistema legal y la administración de justicia de un modo correcto, por lo que es fácil advertir que la labor fiscal que deben cumplir los funcionarios y servidores del Ministerio Público son elementos esenciales para velar por el estado de derecho para ello deben cumplir con los principios de la acción fiscal como la imparcialidad, objetividad, independencia y profesionalismo. (Villanueva, 2014)

Se concluye que el Ministerio público en su actuación al servicio de la comunidad se rige por la norma constitucional, complementada con el código de ética del Ministerio Público (Resolución de Junta de Fiscales supremos N° 018 – 2011 – MP – EN – JES del 18 de marzo – 2011), norma que tiene por finalidad orientar la conducta de los miembros del Ministerio público en una cultura de principios, valores y deberes, durante el accionar de los roles públicos en el quehacer diario como ciudadanos, así como afianzar la recta administración de la justicia.

Esta situación se asume que los fiscales como funcionarios públicos son agentes profesionales que impulsan, difunden por medio de su actuación los valores de honestidad, eficacia, laboriosidad, transparencia, servicio al ciudadano, objetividad, atención y responsabilidad que tienden a coadyuvar a la correcta impartición de justicia.

2.3Teorías del Desempeño profesional

2.3.1Teoría de la Motivación humana

La motivación como impulso interno permite que la persona actúe de una manera teniendo como mira un deseo. “La motivación es el impulso-esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. Implica un impulso hacia un resultado. Esta es el proceso que impulsa a una persona a actuar de una determinada manera” (Maslow, 1970, citado por Quintero, 2007).

Maslow propone su teoría jerarquizando las necesidades de modo ascendente teniendo en cuenta la supervivencia de la persona y las motivaciones que lo llevan actuar. Estas necesidades tienen un orden continuado que van desde fisiológicas que sirven para la supervivencia, pasando por las de seguridad, amor y pertenencia, estima y la última y más encumbrada que es la auto - realización. Las necesidades según el autor son básicas para el ser humano, pero considera la auto realización una necesidad que está en la cúspide de la jerarquía propuesta. (Quintero, 2007).

Auto-realización es la más elevada encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona *nació para hacer*(...)Es la necesidad psicológica más elevada del ser humano, se halla en la cima de las jerarquías, y es a través de su satisfacción que se encuentra una justificación o un sentido válido a la vida mediante el desarrollo potencial de una actividad. (Maslow, citado por Quintero, 2007, p. 47)

Cabe destacar que esta teoría constituye parte del desarrollo del ser humano, siendo el auto – realización la necesidad más encumbrada que debe perseguir todo ser humano. Indudablemente, una persona en su desarrollo se tiene que sentir satisfecho, a gusto al desempeñar una actividad laboral, porque eso redundará en su labor con mística, con vocación de servicio. Los profesionales de las diferentes áreas del conocimiento se encuentran los lugares significativos del mundo laboral y social aportando bienes y servicios que demanda la sociedad. Por tanto, su actuación y desempeño están siendo observados por grupos de personas o sectores. En el mundo de hoy las diversas instituciones estatales, entre las cuales se encuentra el Ministerio Público, tienen significativas funciones

sociales cuyo norte es brindar una excelente calidad de servicio al ciudadano, entre ellos el servicio de la justicia promoviendo la restauración de la paz social.

2.3.2 Teoría de la responsabilidad

La responsabilidad es un valor cuyo concepto es abstracto susceptible de generar muchas definiciones. En la vida cotidiana con frecuencia se alude al concepto responsabilidad o responsable. Este es un concepto que más se utiliza en diferentes contextos por las personas cuando tienen un encargo social determinado. La característica fundamental de la responsabilidad como sistema es una conducta que asume la persona por la acción u omisión que este realiza.

La responsabilidad implica la obligación de asumir las consecuencias de un acto o hecho, estas pueden ser muy diferentes o corresponder a aéreas o disciplinas distintas. Entre estas tenemos a: responsabilidad moral, administrativa, profesional, política, civil, penal. (Ramires, 2009).

Dentro del derecho se ha implementado la responsabilidad determinándose para efectos de reparar algún daño causado, y de esta forma equilibrar y compensar las relaciones humanas. En nuestra sociedad actual se percibe que el ambiente de ser responsable se encuentra en crisis. Esto debido que nadie se responsabiliza o es responsable de lo que sucede. Las autoridades y ciudadanos de los diversos estamentos que componen nuestra sociedad, quieren omitir sus actos dañosos, así como los operadores del derecho del sistema de justicia no hacen responsable a nadie y si lo hacen lo realizan en casos esporádicos, lo que conlleva a afirmar que se ha dejado de lado la responsabilidad. Siendo así es de prioridad generar una cultura de responsabilidad.

2.3.3 Teoría del rol profesional

En una función teatral el rol es el papel que desempeña cada actor, el personaje que representa. En la vida real cada uno de nosotros desempeña

diferentes roles. Uno puede ser abogado, padre, hijo, amigo, desempeñamos diferentes roles al mismo tiempo.

El rol que desempeñamos en cada momento determina un tipo de relación. En cada relación juega un rol. El rol profesional determinara un tipo de relación diferente.

Los roles en la vida social se relacionan a guiones teatralizados que van organizando el accionar de las personas. Estas actuaciones nos brindan rasgos típicos para saber cómo son los actores. Cuando una persona incumple el guion se produce una situación extraña.

La mayoría de los roles tiene su compañero de rol. Los profesionales de la salud, el enfermo; el profesor, el alumno; el padre, el hijo; los operadores del derecho el justiciable. Cada uno juega su rol. La función de un sujeto no cuenta con la importancia para ese mismo sujeto. Los roles de las personas tienen una jerarquía, de tal suerte uno es más importante que el otro. El rol más encumbrado se denomina rol prioritario que es el que nos brinda la identidad en la sociedad. Cada profesión requiere de unas habilidades y actitudes específicas, nos marca el ámbito de actuación y la forma de proceder (Sánchez, 2006)

En este mundo moderno atravesado en todos los procesos por la globalización, el galopante desarrollo científico y tecnológico presenta desafíos. Las instituciones estatales, especialmente el Ministerio Público ostenta la necesidad con urgencia de tener sistemas y modelos versátiles para no quedar rezagados a las nuevas necesidades sociales. En estos procesos donde los funcionarios desempeñas sus labores que coadyuven a la correcta administración de justicia, ejerciendo con honestidad bajo los parámetros del código de ética.

2.3.4 Desempeño profesional

El desempeño profesional se asocia con rendimiento y actuación laboral de un trabajador en el ejercicio de sus funciones en un contexto determinado. “Es el

rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.” (Marcano, 2009,p. 35).

También se asocia con la productividad de una persona cuando cumple sus actividades al cual se obliga su actuación al indicar que “Es la utilidad, rendimiento o productividad que una persona puede aportar, en cuanto al cumplimiento de actividades a las cuales se está obligado a actuar.(Añorga, 2006, p. 75).

Del contenido de estas dos definiciones sobre desempeño profesional se asume que constituye lo fundamental para mejorar el éxito y la efectividad de una institución del estado. Para mejorar la calidad del servicio se aplica una serie de programas de desarrollo a los funcionarios, servidores y empleados públicos. Estos programas son relevantes para cumplir los objetivos institucionales teniendo en cuenta la misión y visión institucional.

2.3.4.1 Importancia del desempeño profesional

El Recurso humano es importante en una institución pública o privada, por lo que se debe evaluar su desempeño laboral de manera periódica cuya finalidad se orientan a mejorar el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo. En este sentido la importancia del desempeño profesional consiste en “orientar la actuación profesional con el objetivo de conseguir la mayor adecuación posible de las personas en su puesto de trabajo, como medio para obtener su óptimo rendimiento y satisfacción”. (García, 2001, p.93).

El rendimiento laboral del servidor público, se entiende como un proceso de formación continuo, integral y sistémico que valora actitudes, comportamiento y rendimiento del desempeño cumpliendo sus funciones un trabajador teniendo en cuenta la calidad y calidad de servicios ejecutados.

Es un proceso técnico, el cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de la instancia superior, se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del trabajador, en el desempeño de su cargo y cumplimiento de sus funciones, en términos de oportunidad, cantidad y calidad de los servicios producidos (Marcano, 2009).

Los conceptos de la importancia del desempeño laboral arriba expuestos constituyen la base del desarrollo de la importancia del desempeño profesional para el desarrollo del éxito y efectividad de los procesos en una institución pública o privada. Por ello, hoy en día existe un elevado interés por la mejora del desempeño del servicio público a partir de programas de desarrollo continuo en capacitaciones para optimizar el recurso humano en función al cargo que desempeñan. De ese modo ofrecer un servicio de calidad, no solo capacitarlos académicamente y técnicamente en su labor profesional, sino también, aunque con no tanta intensidad en aspectos éticos.

2.3.4.2 Características del desempeño profesional

Es el nivel de desarrollo en ejecución del trabajo logrado por el trabajador, servidor o empleado público atendiendo a las metas en una organización a partir de un periodo determinado. Significa la eficacia de trabajador que labora en una institución lo que es necesario para el cumplimiento de la visión y objetivos logrando la satisfacción y sentido del desempeño de la función lo cual siempre va depender del comportamiento y resultados obtenidos.

Otra conceptualización de la característica del desempeño profesional se asocia a la manera o forma cómo los trabajadores laborales de manera eficaz en la institución para el logro de objetivos comunes teniendo en cuenta normas básicas convencionales.

Todo desempeño profesional se sujeta al dominio y desarrollo de conocimientos, capacidades, iniciativa, comunicación que un profesional

despliega en el ejercicio de trabajo lo que se orienta a mejorar y dar cumplimiento los objetivos institucionales.

2.3.4.3 Dimensiones del Desempeño Profesional

Siguiendo Gil (2001) y Morera (2008), el desempeño profesional de los servidores públicos, se manifiesta al ejecutar trabajo que se le exige como parte de su acción laboral o ergo que ostentarlo que permite el cumplimiento de las actividades demostrando idoneidad en el cargo conferido. En este sentido las dimensiones del desempeño profesional seleccionadas son las siguientes: Cognoscitivo, comportamiento y volitivo.

2.3.4.4 Respecto a lo cognoscitivo

Es importante y vital en el desempeño del cargo o función los conocimientos del área o de la temática en el que le toca desenvolverse en lo profesional, asumiendo una competencia profesional, siendo idóneo en la función actuando con eficacia y eficiencia. El concepto cognoscitivo es aquel por el cual un sujeto capta a través de la percepción de los sentidos, recabando información de la realidad, integrándola, relacionándola, asumiendo una interpretación adecuada, asimilando ideas hasta construir el conocimiento. Se trata pues de un proceso interactivo y múltiple que involucra todas las funciones mentales del ser humano. (Morera, 2008).

2.3.5 Respecto al comportamiento funcional

Para Gil (2001) tiene que ver con su conducta en el desempeño del cargo en el cual labora en cumplimiento con los fines institucionales, asumiendo con vocación de servicio y con el compromiso institucional en la función que ejerce. El comportamiento funcional:

Comprende el conjunto de comportamientos exhibidos por el ser humano e influenciados por la cultura, las actitudes, las emociones, valores de la

persona, culturales, la ética, ejercicio de la autoridad, relación, persuasión. Por tanto, se entiende que el comportamiento funcional comprende el repertorio de conductas, ajustadas a las condiciones y exigencias organizacionales, aplicando estrategias las cuales sirven a los fines de lograr el alcance efectivo de las metas y objetivos planteados. (p. 127)

2.3.6 Respecto a lo volitivo

En lo volitivo tiene que ver con la voluntad de asumir funciones, labor que debe de cumplir con responsabilidad las funciones conferidas que requiere un cargo público, actuando con objetividad en la toma de decisiones, teniendo una sólida conciencia de lealtad institucional acorde a la visión de la institución donde presta sus servicios profesionales. (Morera, 2008) Los actores, cualidades, su actuación y los efectos de la actuación:

Las personas que trabajan en el servicio público, al actuar de un modo éticamente correcto, van a ser más eficaces y eficientes en sus tareas, lo que se verá reflejado en la confianza y credibilidad de la ciudadanía a la que sirven. Mediante la ética pública se busca lograr un cambio de actitud en los servidores públicos a fin de forjar en ellos una conducta integral, con sentido de responsabilidad, lealtad a la institución para la que trabajan y compromiso con los objetivos institucionales. (Salas, 2010, p. 127)

En síntesis, la variable del desempeño profesional cuyas dimensiones están establecidos en lo cognoscitivo, comportamiento y volitivo, implica que el funcionario público en el ejercicio de un cargo debe asumirlo con entero compromiso y vocación de servicio por la sociedad demanda que despliegue una función social acorde a las necesidades del pueblo. El correcto desempeño de las funciones en eficiencia y calidad del servicio público permitirá tener reconocimiento y la credibilidad por parte de la sociedad; tan menoscabada en nuestros días. De aquí que podemos indicar que la persona que desempeña una función de servicio en la administración pública exige un cumplimiento estricto de

las obligaciones o deberes que le asisten respecto a los derechos e intereses de los ciudadanos.

Estas dimensiones señaladas respecto al desempeño profesional que debe asumir todo servidor público y en caso concreto de un funcionario del ministerio público, es que tenga el Conocimiento jurídico, esto es, conocer las normas jurídicas, su procedimiento, los principios rectores y las instituciones jurídicas que la regulan; asumiendo una conducta con valores que rigen la institucionalidad, como es con probidad, objetividad, transparencia e integridad.

Se puede concluir que la labor que cumple los funcionarios y servidores del ministerio público están enmarcados en el servicio de administración de justicia pública, una función o labor que cumplen y que tiene como base la responsabilidad de su función de servicio social; de aquí que el rol que cumplen en la administración de justicia más allá de resolver un conflicto jurídico con equidad y justicia, significa una aspiración por la convivencia sana y armoniosa en un estado de derecho. Lo que significa que administrar justicia tiene relación con un servicio a la sociedad como misión sagrada o servicio público que solo puede ejecutarlo quien demuestra capacidad cognitiva, moral y espiritual. En este sentido, la labor del funcionario y servidor del Ministerio Público adquiere un compromiso social vital. Por cuanto su situación laboral profesional se enmarca en el conocimiento y aplicación de la legalidad y a determinados principios éticos. (Morera, 2008).

Son indiscutibles los graves problemas que enfrenta el recurso humano que labora en las instituciones del Estado. Estas trabas que tienen los empleados públicos están vinculados a los niveles insuficientes de preparación técnica o profesional. Por ello hace doce años se suscribió el Acuerdo Nacional en consenso entre los sectores público y privado, donde se presentaron dos políticas de Estado vinculadas y destinadas a mejorar la gestión pública: "*la política 24. Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente*" y "*la política 26. Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas*".

En este sentido el análisis de las variables Ética Pública y Desempeño Profesional en el marco de la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021 es el principal instrumento orientador de la modernización de la gestión pública en el Perú y tiene por objetivo general orientar, articular e impulsar, en todas las entidades públicas, el proceso de modernización hacia una gestión pública con resultados que impacten positivamente en el bienestar del ciudadano y en el desarrollo del país. Fortalecido además por el Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815.

En este marco nos lleva identificar que desde el enfoque de sistemas que es necesario intervenir en el ámbito del subsistema de Objetivos y valores (Kast y Rosenzweig, 1996) a través de un programa formativo, cuyo enfoque este orientado a elevar los niveles de insuficiente preparación profesional desde una mirada que refuerce los principios éticos,

2.4 Formulación del problema.

¿Cuál es la influencia que ejerce el programa de fortalecimiento de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público sede Chiclayo - 2016?

2.5 Justificación.

Científica. (en la Gestión Pública)

Ante la crisis de la administración pública resulta necesario revalorar la ética que significa buena costumbre y habito como valor fundamental en la administración de justicia por parte del Ministerio Público. La ética lleva en su esencia lo que los ciudadanos valoran como buena práctica de la equidad, honradez y confianza por la palabra empeñada. Situación que permiten la vivencia sana y armónica de la sociedad civil acordes a los principios ciudadanos de justicia, igualdad, solidaridad y libertad a fin de facilitar la convivencia en grupos del ser humano.

Resulta necesario demostrar que la ética mejora el servicio público ya que su desarrollo sostenido y continuo bajo los valores y principios convencionales y legales desempeñan el ejercicio de la administración de justicia en calidad y

cantidad. Por ello el ejercicio de la función pública amerita mejorarlo para que el ciudadano tenga credibilidad y confianza en la administración de justicia del Ministerio Público que tan manoseada y vapuleada moralmente se encuentra en estos momentos. Situación que los ciudadanos demandan de su cumplimiento en razón de las necesidades de la población. Es esencial que los funcionarios públicos se formen, capaciten, practiquen aspectos éticos en el ejercicio de su función que desempeñan.

Práctica.

La actuación de la recta administración de justicia, la práctica, su aplicación diaria y sostenida de la ética en los actores del Ministerio Público es susceptible de fortalecer para el cumplimiento de los objetivos y superar la desconfianza que los ciudadanos tienen de esa importante institución del estado. El factor de la ética pública resulta vital en el desempeño de los funcionarios del Ministerio público, buscando desarrollar en ellos una actitud reflexiva y valorativa, dinámica y constructiva en el ejercicio de la magistratura fiscal.

Social.

Desde el punto de vista social la investigación aporta una búsqueda constante del fortalecimiento del perfil del funcionario público del Ministerio Público. Perfil que tiene que tener una base sólida en los principios legales, costumbres, hábitos y valores convencionales y tácitos de la sociedad peruana. Situación que permite asumir que, para mejorar la imagen del funcionario, legisladores, jueces, servidores públicos que laboran en el sector público la sociedad demanda una forma de ser y no parecer del funcionario a partir de determinados rasgos o cualidades para que la institución tenga confianza, credibilidad, eficiencia y eficacia de las funciones que el estado les ha conferido.

Por ello es necesario la recuperación de los valores y principios éticos la superación de conflictos y dilemas que enfrentan a diario los actores del servicio público para el ejercicio recta de la función de los cargos y actos que ostentan; cuya acción debe tener siempre la intención de la rectitud, probidad, equidad y sano juicio. Por ello se hace necesaria el fortalecimiento y fomento de una

educación que tiene como base la aplicación de la ética pública que sea promotora de valores y buenas costumbres asumiendo con hidalguía y entereza el cargo conferido.

La sociedad demanda cumplimiento de la función de manera recta, equitativa, honrada bajo principios y valores que permitan recuperar la confianza de la sociedad en su conjunto evitando los arreglos bajo de la mesa y la corrupción en los diferentes niveles de la administración de justicia.

2.6 Hipótesis

2.6.1 Hipótesis de investigación.

La aplicación de un programa de fortalecimiento de la ética pública mejora significativamente el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo - 2016.

2.6.2 Hipótesis nula.

La aplicación de la ética pública no fortalece el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo – 2016.

2.7 Objetivos.

2.7.1 General.

Comprobar que el programa de fortalecimiento de la ética pública influye significativamente en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016.

2.7.2 Específicos

Describir el proceso de validación del instrumento de recojo de información de la ética de función pública y del desempeño profesional de los funcionarios y servidores públicos del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Identificar el nivel de práctica de la ética de función pública y del desempeño profesional de los funcionarios y servidores públicos del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016, mediante un Pre Test.

Aplicar el programa de la ética de función pública en el desempeño profesional de los funcionarios y servidores públicos del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016.

Determinar el nivel de práctica de la ética de función pública y del desempeño profesional de los funcionarios y servidores públicos del Ministerio público de la ciudad de Chiclayo, 2016, mediante un Post Test después de aplicar el programa.

CAPITULO III. MARCO MÉTODOLÓGICO.

3.1. Diseño de investigación

La presente investigación corresponde al tipo experimental con prueba, un programa aplicativo y para luego realizar la post prueba (Hernández, Fernández y Baptista, 2010), debido que el fin de la investigación es examinar la influencia que ejerce la ética pública en el desempeño laboral de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo.

La investigación se mueve dentro de un diseño Pre experimental de un solo grupo con pre y post test con estímulo, cuya representación gráfica es la siguiente.

M :O1 - X - O2

Dónde:

M = Muestra de investigación

O1= Diagnostico 1

X = Programa

O2 = Diagnostico 2

3.2. Variables, Operacionalización.

3.2.1. Definición Conceptual.

Variable independiente

Ética Pública: “Es el desempeño de los funcionarios y servidores públicos basado en la observancia de valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo y la eficacia en el ejercicio de la función pública.”(Arana, 2011, p. 50)

Variable dependiente

Desempeño profesional: “Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad” (Añorga, 2006, p. 57).

3.2.2. Definición Operacional.

Variable independiente

Ética Pública: La ética pública, es una herramienta primordial que debe tener en cuenta todo funcionario y servidor para el correcto desempeño laboral, aplicando principios, normas y deberes, actuando con honradez, honestidad, imparcialidad, así, como ejercer la labor profesional con argumentos, razonamiento y ponderación, que conlleva a un beneficio a la colectividad.

Variable dependiente

Desempeño profesional:

Es ejercer el cargo en la función pública con profesionalismo, con una solidez de conocimiento jurídico, siendo competente y eficaz, con marcada vocación de servicio tomando una actitud de responsabilidad

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	INSTRUMENTO
Variable Independiente.	Ética Política	-Comportamiento del funcionario público. -Finalidad del servicio público. -Actos humanos -servicio a la sociedad. -Relación ética y administración publica	Cuestionario dirigido al funcionario del Ministerio Público sede Chiclayo
LA ÉTICA PÚBLICA	Ética de la función pública	-Ejercicio de los Derechos Humanos. -Actuación del funcionario público. -Eficiencia. -Justicia.	
	Ética de Órganos Constitucionales Autónomos	-desempeño basado en valores. -Idoneidad. -Transparencia en la gestión pública. -Defensa de la legalidad. - Interés publico	
		-Investigación del delito. -Objetividad. -Imparcialidad. -Código de ética del Ministerio Publico	
Variable Dependiente	Cognoscitivo	-Conocimiento del área. -Competencia profesional. -Eficacia. -Información de la realidad -Interpretación adecuada.	Cuestionario Dirigido al funcionario del Ministerio Público sede Chiclayo
DESEMPEÑO PROFESIONAL	Comportamiento funcional	-Conducta en el desempeño del cargo. -Vocación de servicio. -Compromiso institucional. -Actitud. -Estrategia	
	Volitivo	-Voluntad de asumir funciones. -Responsabilidad en el ejercicio de la función. -Objetividad en la toma de decisión. -Lealtad institucional acorde a la visión.	
		-Compromiso con los objetivos institucionales.	

3.3. Población y muestra.

Unidad de análisis (UA).

Fiscal del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Población (N). Está dada por 60 funcionarios del Ministerio Público quienes cumplen las funciones de fiscal. Distribuidos en 38 varones y 22 mujeres.

Muestra (n).-. Según Walpole (1998), se realizó un tipo de muestro aleatorio simple tomando la muestra con la fórmula:

$$n = \frac{N \cdot z^2 \cdot p \cdot q}{(N-1) \cdot e^2 + z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

N=60

p=0.5

q=0.5

e=0.126

z=1.96

Resultando un total de 30 personas: Distribuidos en 19 varones y 11 mujeres

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

3.4.1. Técnicas.

Para efectos de la investigación se utilizaron técnicas de gabinete y de campo y para esto se utilizan técnicas de fichaje para la primera y técnica de la encuesta para la segunda y que se describirán a continuación (Fernández, 2012).

Fichaje.

Esta es una técnica que consiste en recopilar información teórico – científica que sirve para alimentar los aspectos del estado de la cuestión, la historia del problema, el marco teórico y conceptual del trabajo de investigación.

Encuesta.

Es una técnica de recojo de información a nivel de tendencias a partir de muestras. Se utilizó esta técnica para recoger información sobre las variables de la investigación.

3.4.2. Instrumentos.

Cuestionario

Es un conjunto de preguntas abiertas o cerradas de un objeto de estudio. Es la prueba que se tomó a los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo con la finalidad de recoger información sobre la influencia de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo. Dicha prueba se administró en forma individual. Para la evaluación y presentación de Tablas se utilizó la escala ALTO, MEDIO Y BAJO. La escala de calificación del instrumento se consideró la siguiente ponderación: siempre, a veces, casi siempre, nunca.

3.4.3. Validez y confiabilidad.

El instrumento, se diseñó teniendo en cuenta el siguiente procedimiento.

1. Se partió tomando en cuenta las variables a medir (desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público Sede Chiclayo)
2. Se revisó la definición conceptual a fin de una comprensión y conocimiento de las dimensiones a operacionalizar en las variables.

3. Se revisó la operacionalización de las variables a fin de elaborar los ítems respectivos.
4. Su validación se hizo a través de un “juicio de expertos”

Procedimiento para establecer la validez y confiabilidad de los cuestionarios.

La validez del instrumento se realizó a través de un juicio de expertos que implicó lo siguiente:

- Se remitió el instrumento (el cuestionario) a profesionales sobre desempeño profesional (expertos) quienes procedieron a revisarlo y formularon sus respectivas observaciones y aportes.
- Se ajustó el instrumento sobre la base del juicio de expertos, poniéndose a punto para su aplicación.
- Se aplicó a una muestra piloto donde estadísticamente se evidenció la validez y confiabilidad en donde se utilizó ANOVA y Alfa de Cronbach.
- Se expidió nuevamente el instrumento reestructurado a los expertos, quienes determinaron su validez de contenido del mismo, refrendado su opinión con sus respectivas firmas.

3.5. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos producto de la aplicación del programa y los respectivos instrumentos fueron procesados mediante Software Informáticos, los cuales apoyan de manera eficiente en el procesamiento de la estadística descriptiva e inferencial de las investigaciones científicas (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). Para su mayor comprensión en los resultados de estadística descriptiva se presentaron los Tablas de frecuencias con sus respectivos estadígrafos como la media, desviación estándar y coeficiente de variabilidad; y finalmente se utilizó las pruebas de hipótesis en la estadística inferencial.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Objetivo Especifico N° 1

Tabla 1

Dimensión Ética Pública

CATEGORÍA	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total
Esencial	2	3	3	3	2	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	1	0	
No importante	1	0	0	0	0	0	
CVR	0.33	1	1	1	0.33	1	4.6667
CVR´	0.67	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	5.33
ICV		1.0667					

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR´ y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la Dimensión Ética Pública es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 2, 3, 4, 6 como esencial y dos expertos han evaluado las preguntas 1, y 5 como esencial, obteniendo un CVR comprendido entre 0.67 y 1, siendo las preguntas 2, 3, 4, 6 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tiene un alto nivel de aceptación, para la dimensión Ética Pública, porque además tiene un CVR total de la dimensión de 5.33 y el ICV de 1.0667 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 2*Dimensión Ética de Función Pública*

CATEGORÍA	P7	P8	P9	P10	P11	P12	Total
Esencial	2	3	3	3	3	2	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	1	
No importante	1	0	0	0	0	0	
CVR	0.33333	1	1	1	1	0.33333	4.3333
CVR'	0.67	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	4.6667
ICV	0.9333						

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR' y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la Dimensión Ética de Función Pública es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 8, 9, 10, 11 como esencial y dos expertos han evaluado las preguntas 7 y 12 como esencial, obteniendo un CVR comprendido entre 0.67 y 1, siendo las preguntas 8, 9, 10, 11 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un nivel alto de aceptación, para la dimensión Ética de Función Pública, porque además tiene un CVR total de la dimensión 4.67 y el ICV de 0.93 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 3*Dimensión Ética de Organismos Constitucionales Autónomos*

CATEGORÍA	P13	P14	P15	P16	P17	P18	Total
Esencial	3	3	3	3	2	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	1	0	
No importante	0	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	0.3333	1	5.3333
CVR´	1.00	1.00	1.00	1.00	0.67	1.00	5.67
ICV	1.1333						

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR´ y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la Dimensión Ética de Organismos Constitucionales Autónomos es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 13, 14, 15, 16, 18 como esencial y 2 expertos evaluaron la pregunta 17 como esencial, obteniendo un CVR comprendido entre 0.67 y 1, siendo las preguntas 13, 14, 15, 16, 18 11 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un nivel alto de aceptación, para la dimensión Ética de Organismos Constitucionales Autónomos, porque además tiene un CVR total de la dimensión 5.67 y el ICV de 1.13 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 4*Dimensión Cognoscitivo*

CATEGORÍA	P19	P20	P21	P22	P23	Total
Esencial	2	3	3	2	2	
Útil pero no Esencial	0	0	0	1	1	
No importante	1	0	0	0	0	
CVR	0.3333333	1	1	0.3333	0.333	3
CVR´	0.67	1.00	1.00	0.67	0.67	4.00
ICV	0.8000					

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR´ y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la tabla 4la Dimensión Cognoscitivo es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 20 y 21 como esencial y 2 expertos evaluaron las pregunta 19, 22 y 23 como esencial, obteniendo un CVR comprendido entre 0.67 y 1, siendo las preguntas 20 y 21 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un nivel alto de aceptación, para la Dimensión Cognoscitivo, porque además tiene un CVR total de la dimensión 4 y el ICV de 0.80 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 5*Dimensión de Comportamiento*

CATEGORÍA	P24	P25	P26	P27	P28	Total
Esencial	3	3	3	3	3	
Útil pero no Esencial	0	0	0	0	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	1	1	1	1	5
CVR'	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	5.00
ICV	1.0000					

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR' y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la tabla 5, la Dimensión de Comportamiento es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 24, 25, 26, 27 y 28 como esencial, obteniendo un CVR 1, siendo las preguntas 24, 25, 26, 27 y 28 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un nivel alto de aceptación, para la Dimensión de Comportamiento, porque además tiene un CVR total de la dimensión 5 y el ICV de 1 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 6*Dimensión Volitivo*

CATEGORÍA	P29	P30	P31	P32	P33	Total
Esencial	3	2	3	2	3	
Útil pero no Esencial	0	1	0	1	0	
No importante	0	0	0	0	0	
CVR	1	0.33333	1	0.3333	1	3.6667
CVR´	1.00	0.67	1.00	0.67	1.00	4.33
ICV	0.8667					

Fuente: *Elaboración propia. El método de Lawshe Normalizado por Tristán (2008) (cálculo de validez de contenido CVR´ y el índice de validez de contenido: IVC)*

En la tabla 6, la Dimensión Volitivo es evidente que esta, los 3 especialistas evaluaron las interrogantes 29, 31 y 33, 2 expertos evaluaron las preguntas 30 y 32 como esencial, obteniendo un CVR comprendido entre 0.33 y 1, siendo las preguntas 29, 31 y 33 las que tienen 1 las cuales se encuentran por encima de 0.58 propuesto por la razón de validez de contenido (CVR) por cada ítem, por lo que se puede deducir que todas las interrogantes tienen un nivel alto de aceptación, para la Dimensión Volitivo, porque además tiene un CVR total de la dimensión 4.33 y el ICV de 1 lo que quiere decir que esta dimensión contiene preguntas que pueden utilizarse en el trabajo de investigación.

Tabla 7*Criterios de cuestionarios*

Criterios	Claridad en la redacción		Coherencia interna	Inducción a la respuesta (SESGO)			Lenguaje adecuado al nivel del informante		Mide lo que pretende	
Promedios	2.84	0.16	2.88	0.12	0.20	2.80	2.88	0.12	2.92	0.08
Porcentajes	94.67	5.33	96.00	4.00	6.67	93.33	96.00	4.00	97.33	2.67

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 7, Criterios a evaluar se puede apreciar que los criterios del cuestionario a evaluar referido a la claridad en la redacción se encuentra en 94.67% de aceptación, el criterio de coherencia interna de las preguntas y entre dimensiones es de 96%, en relación a la inducción a la respuesta (sesgo) tiene 6.67% y el lenguaje adecuado al nivel de informante tiene el 96% de aceptación por parte de los expertos, en cuanto a que las preguntas miden lo que pretende medir tiene 97.33% por lo tanto se puede concluir que todos los criterios sometidos a evaluación por parte de los expertos tiene un buen nivel de aceptación y las preguntas del cuestionario cumplen con los requisitos para ser aplicado a la muestra de investigación.

Tabla 8*Constancia de Validación*

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems	0	0	2	1
Amplitud de contenido	0	0	1	2
Redacción de los Ítems	0	0	3	0
Claridad y precisión	0	0	2	1
Pertinencia	0	0	2	1

Fuente: *Elaboración propia*

En la tabla 8, constancia de validación se aprecia que los expertos 2 lo evalúan al cuestionario en la categoría de bueno, porque los ítems tienen congruencia, tienen buena redacción y finalmente son pertinentes por corresponder a las variables sometidas a la investigación.

Tabla 9*La validación de constructo de la dimensión Ética Política*

	Ética Política					
	P1	P2	P3	P4	P5	P6
Coef. Pearson	0.48	0.40	0.41	0.40	0.44	0.36
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 9, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Ética Política es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 10

Validación de constructo de la dimensión la dimensión Ética de la función pública

Ética de la función pública						
	P7	P8	P9	P10	P11	P12
Coef. Pearson	0.62	0.59	0.69	0.57	0.59	0.55
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 10, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Ética de la función pública es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 11

Validación de constructo en la dimensión Ética de Órganos Constitucionales Autónomos

Ética de Órganos Constitucionales Autónomos						
	P13	P14	P15	P16	P17	P18
Coef. Pearson	0.58	0.61	0.53	0.67	0.66	0.60
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 11, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Ética de Órganos Constitucionales Autónomos es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 12*Validación de constructo en la dimensión Cognoscitivo*

	Cognoscitivo				
	P19	P20	P21	P22	P23
Coef. Pearson	0.53	0.48	0.51	0.59	0.60
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 12, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Cognoscitivo es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 13*Validación de constructo en la dimensión Comportamiento funcional*

	Comportamiento funcional				
	P24	P25	P26	P27	P28
Coef. Pearson	0.48	0.48	0.65	0.48	0.48
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 13, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Comportamiento funcional es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 14

Validación de constructo de la dimensión Volitivo

	Volitivo					
	P29	P30	P31	P32	P33	
Coef. Pearson	0.48	0.56	0.62	0.48	0.42	0.82
Condición de ítemes	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido	Válido

Fuente: *Elaboración propia*

La tabla 14, Se observa que la validación de constructo en la dimensión Volitivo es válida en todas las preguntas del cuestionario realizado al personal del Ministerio Publico del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo.

Tabla 15

Coeficiente de alfa de Cronbach

Categorización	Valores	Cualidad
Coeficiente alfa	> 0.9 - 1	Es excelente
Coeficiente alfa	> 0.8	Es bueno
Coeficiente alfa	> 0.7	Es aceptable
Coeficiente alfa	> 0.6	Es cuestionable
Coeficiente alfa	> 0.5	Es pobre
Coeficiente alfa	< 0.5	Es inaceptable

Fuente: *George y Mallery (2003)*

Según la tabla 15, Se observa que los mayores valores de categorización en alfa de Cronbach se encuentran en la categoría de aceptable, bueno y excelente, por lo que se queda confirmado que el instrumento de la presente investigación es confiable y válido para su aplicación.

Tabla 16*Estadística de fiabilidad*

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Satisfacción del empleado	,795	5
Mejora de la productividad	,624	5
Flexibilidad y retención	,688	5
Mejora de competencias	,696	5
Excelencia en el desempeño	,627	5

Fuente: *Elaboración propia*

Al observar la tabla 16, estadísticas de fiabilidad de calidad de gestión de cambio se puede apreciar que las dimensiones satisfacción del empleado 79,5%, mejora de competencias 69,6% tienen el más alto alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, es decir que se encuentran en la apreciación excelente seguido de las dimensiones de flexibilidad y retención 68,8%, excelencia en el desempeño 62,7% del alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados, es decir que se encuentran en la apreciación de bueno y la más baja es la dimensión de mejora de la productividad con 62,4%, consideramos que las dimensiones se ubican en un nivel de aceptable a bueno o excelente, por lo que en el instrumento se deja notar la capacidad y objetivo de lo que desea medir.

4.2 Objetivo Especifico N° 2 (Pre test)

Tabla 17

Dimensión de Ética Pública

Ética Pública	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P.1	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
P.2	66.7%	20	33.3%	10	0.0%	0	0.0%	0
P.3	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
P.4	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
P.5	30.0%	9	70.0%	21	0.0%	0	0.0%	0
P.6	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	2.0							
m	2.0							
σ	0.0							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 53.3% de los colaboradores encuestados opinaron que el comportamiento del funcionario público nunca es importante en el ejercicio de la función pública, seguido de un 46.7% opinaron que a veces.

✓ Un 66.7% de los colaboradores opinaron que en el ejercicio de la función nunca se toma en cuenta la finalidad del servicio público del cargo que desempeña, seguido con el 33.3% opinaron que a veces.

✓ El 53.3% de los trabajadores encuestados opinaron que nunca se ha demostrado actos humanos en su desempeño profesional, seguido del 46.7% opinaron que a veces.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que nunca consideran que su función profesional es un servicio a la sociedad, seguido del 46.7% opinaron que a veces.

✓ El 70% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces se considera que existe una relación entre la ética y la administración pública, seguido con el 30% opinaron que nunca.

✓ Un 53.3% de los trabajadores opinaron que nunca en el ejercicio de su función respeto los derechos humanos de la persona involucrada, seguido en el 46.7% opinan que a veces.

Tabla 18

Dimensión de Ética Pública

Ética Pública	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ La tabla 118, dimensión Ética Pública es deficiente con el 100%, según se observa en el presente estudio.

Tabla 19

Dimensión de Ética de Función Pública

Ética de Función Pública	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P.7	46.7%	14	53.3%	16	0.0%	0	0.0%	0
P.8	36.7%	11	63.3%	19	0.0%	0	0.0%	0
P.9	43.3%	13	56.7%	17	0.0%	0	0.0%	0
P.10	60.0%	18	40.0%	12	0.0%	0	0.0%	0
P.11	60.0%	18	40.0%	12	0.0%	0	0.0%	0
P.12	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	2.0							
m	2.0							
σ	0.0							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 53.3% de los colaboradores opinaron que nunca se considera que su actuación como funcionario público es importante en la sociedad, seguido de un 46.7% opinaron que nunca.

✓ Un 63.3% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces es eficiente su desempeño profesional en la institución donde labora, seguido de a veces con el 36.7%.

✓ El 56.7% de los colaboradores opinaron que a veces actúa permanentemente con justicia en el ejercicio de su función, seguido con el 43.3% opinaron que nunca.

✓ Un 60% de los colaboradores encuestados opinaron que nunca el desempeño profesional está basado en la práctica de valores, seguido con el 40% opinaron que a veces.

✓ El 60% de los colaboradores opinaron que nunca se considera que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña, seguido del 40% opinaron que a veces.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que a veces y nunca el desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública.

Tabla 20

Dimensión de Ética de Función Pública

Ética Función Pública	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 20, la dimensión Ética Función Pública es deficiente con el 100% según se observa en el presente estudio.

Tabla 21

Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos

Ética de Organismos Constitucionales Autónomos	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 13	46.7%	14	53.3%	16	0.0%	0	0.0%	0
P.14	60.0%	18	40.0%	12	0.0%	0	0.0%	0
P.15	63.3%	19	36.7%	11	0.0%	0	0.0%	0
P.16	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P.17	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
P.18	46.7%	14	53.3%	16	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	2.0							
m	2.0							
σ	0.0							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 53.3% de los colaboradores opina que a veces como profesional actúa en defensa de la legalidad del estado de derecho, seguido del 46.7% opinaron que nunca.

✓ Un 60% de colaboradores en el ejercicio de su función nunca se encuentra basado en defensa del interés público, seguido del 40% opinaron que a veces.

✓ El 63.3% de los colaboradores opinan que en el ejercicio de su función nunca se encuentra basado en defensa del interés público, seguido del 36.7% opinaron que a veces.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que a veces y nunca en el ejercicio de su función actúan teniendo en cuenta pruebas objetivas.

✓ El 53.3% de los trabajadores encuestados opinaron que su desempeño profesional nunca actúa respetando el principio de

imparcialidad en la investigación de un delito, seguido de un 46.7% opinan que a veces.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que a veces es respetuoso de los principios establecidos en el Código de ética del Ministerio Público, seguido de un 46.7% opinaron que nunca.

Tabla 22

Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos

Ética de organismos constitucionales autónomos	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 22, la dimensión de Ética de organismos constitucionales autónomos es deficiente con el 100% según se observa en el presente estudio.

Tabla 23

Dimensión Cognoscitivo

Cognoscitivo	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 19	40.0%	12	60.0%	18	0.0%	0	0.0%	0
P. 20	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P. 21	60.0%	18	40.0%	12	0.0%	0	0.0%	0
P. 22	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P. 23	43.3%	13	56.7%	17	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	1.97							
m	2.0							
σ	0.183							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 60% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces se tiene conocimiento de las funciones del área donde se desempeña profesionalmente, seguido de un 40% opinaron que nunca.

✓ El 50% de los trabajadores encuestados opinaron que a veces y nunca se actualizan permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente.

✓ El 60% de los colaboradores opinaron que nunca actúan con eficacia para resolver los casos que se le presenta, seguido del 40% opinaron que a veces.

✓ El 50% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces y nunca consideran relevante la información de la realidad de los hechos para tomar una decisión.

✓ Un 56.7% de los trabajadores opinaron que a veces consideran usted que una interpretación adecuada de las normas es conveniente para asumir la resolución de casos, seguido del 43.3% opinan que nunca.

Tabla 24

Dimensión Cognoscitivo

Cognoscitivo	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	3.3
Deficiente	29	96.7
Total	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 24, dimensión Cognoscitivo es deficiente con el 96.7% y muy deficiente con el 3.3% según podemos observar en el presente estudio.

Tabla 25

Dimensión Comportamiento

Comportamiento	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 24	36.7%	11	63.3%	19	0.0%	0	0.0%	0
P. 25	53.3%	16	46.7%	14	0.0%	0	0.0%	0
P. 26	60.0%	18	40.0%	12	0.0%	0	0.0%	0
P. 27	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P. 28	46.7%	14	53.3%	16	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	1.97							
m	2.0							
σ	0.183							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 63.3% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces la conducta que asume en su desempeño profesional está acorde con los fines institucionales, seguido de un 36.7% opinaron que nunca.

✓ El 53.3% de los colaboradores opinaron que su desempeño profesional nunca lo realiza con vocación de servicio, seguido del 46.7% opinaron que a veces.

✓ El 60% de los trabajadores opinaron que en su desempeño profesional nunca actúan con compromiso institucional por encima de otros intereses personales, seguido de un 40% opinan que a veces.

✓ El 50% de los colaboradores encuestados opinaron que a veces y nunca se ha tomado una actitud de proceder a denunciar sobre una actuación irregular contrario a las normas de algún trabajador de su entidad.

✓ El 53.3% de los trabajadores encuestados opinaron que a veces en el ejercicio de su función asume con estrategias en los casos que le compete resolver, seguido del 46.7% opinaron que nunca.

Tabla 26*Dimensión Comportamiento*

Comportamiento	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	3.3
Deficiente	29	96.7
Total	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 26, dimensión de comportamiento es deficiente con el 96.7% y muy deficiente con el 3.3% según se observa en el presente estudio.

Tabla 27*Dimensión Volitivo*

Volitivo	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 29	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P. 30	73.3%	22	26.7%	8	0.0%	0	0.0%	0
P. 31	56.7%	17	43.3%	13	0.0%	0	0.0%	0
P. 32	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
P. 33	50.0%	15	50.0%	15	0.0%	0	0.0%	0
\bar{x}	1.97							
m	2.0							
σ	0.183							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ Un 50% de los colaboradores encuestados opinaron que en el desempeño profesional usted a veces y nunca asume de manera voluntaria y consciente sus funciones.

✓ El 73.3% de los colaboradores opinaron que nunca se considera que la responsabilidad es importante en el ejercicio de su función, seguido de un 26.7% opinaron que a veces.

✓ El 56.7% de los trabajadores encuestados opinaron que en su desempeño profesional nunca se toma decisiones de manera objetiva y a veces con el 43.3%.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que a veces y nunca se asume la función con lealtad institucional acorde a la visión institucional.

✓ Un 50% de los trabajadores encuestados opinaron que a veces y nunca uno como trabajador asume los objetivos institucionales en su desempeño profesional.

Tabla 28

Dimensión Volitivo

Volitivo	Frecuencia	Porcentaje
Muy deficiente	1	3.3
Deficiente	29	96.7
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración propia

✓ En la tabla 28, dimensión volitiva es deficiente con el 96.7% y muy deficiente con el 3.3% según se observa en el presente estudio.

Tabla 29

Dimensión Ética Pública

Ética Pública	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	30	100.0

Fuente: Elaboración propia

✓ En la tabla 29, el nivel de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios es deficiente según la opinión de los colaboradores que se muestra en el presente estudio.

4.3 Objetivo Especifico N° 3 (Propuesta)

PROPUESTA DE ÉTICA PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO SEDE CHICLAYO

I. DENOMINACIÓN DE LA PROPUESTA

DISEÑO DE MODELO DE ETICA PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO SEDE CHICLAYO

II. JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta el diagnóstico desarrollado en los funcionarios del Ministerio Público en la sede de Chiclayo donde el 73.33% de la muestra observada tienen un bajo desarrollo en la práctica de la ética de función pública y del desempeño profesional y el 26.67% funcionarios que constituyen un grupo considerable de trabajadores que tiene un nivel medio. Situación que se evidencia serios inconvenientes con la ética y desempeño. Por esta razón se justifica la aplicación de un programa de talleres para revertir la problemática observada.

La propuesta sobre modelo de ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público sede Chiclayo se enmarca en una visión social y humanística acorde al código de ética, los derechos humanos y las leyes civiles que lo regulan. Razón por la cual el programa se asienta sobre las siguientes bases o fundamentos:

A través de esta investigación se buscó encontrar constantes sobre la influencia que ejerce la ética en el desarrollo del desempeño del profesional del ministerio público. Parte de un diagnóstico que permite observar las debilidades y fortalezas de los funcionarios. Este diagnóstico refleja debilidades que se

mejoraron a través de la aplicación de este programa diseñado a partir de las teorías, operacionalización e instrumento que se recogió la información.

Se fundamenta en la constitución del estado peruano, el código de ética del funcionario público, los derechos humanos y las leyes civiles y penales que lo regulan.

El trabajo con la ética permitió que los funcionarios mejoraran sus actitudes y comportamientos fortaleciéndose su desempeño profesional. Lo que se infiere que la imagen del funcionario público a partir de esta intervención se mejora atendiendo a la actuación de los participantes en el medio laboral que corresponda.

III. OBJETIVOS

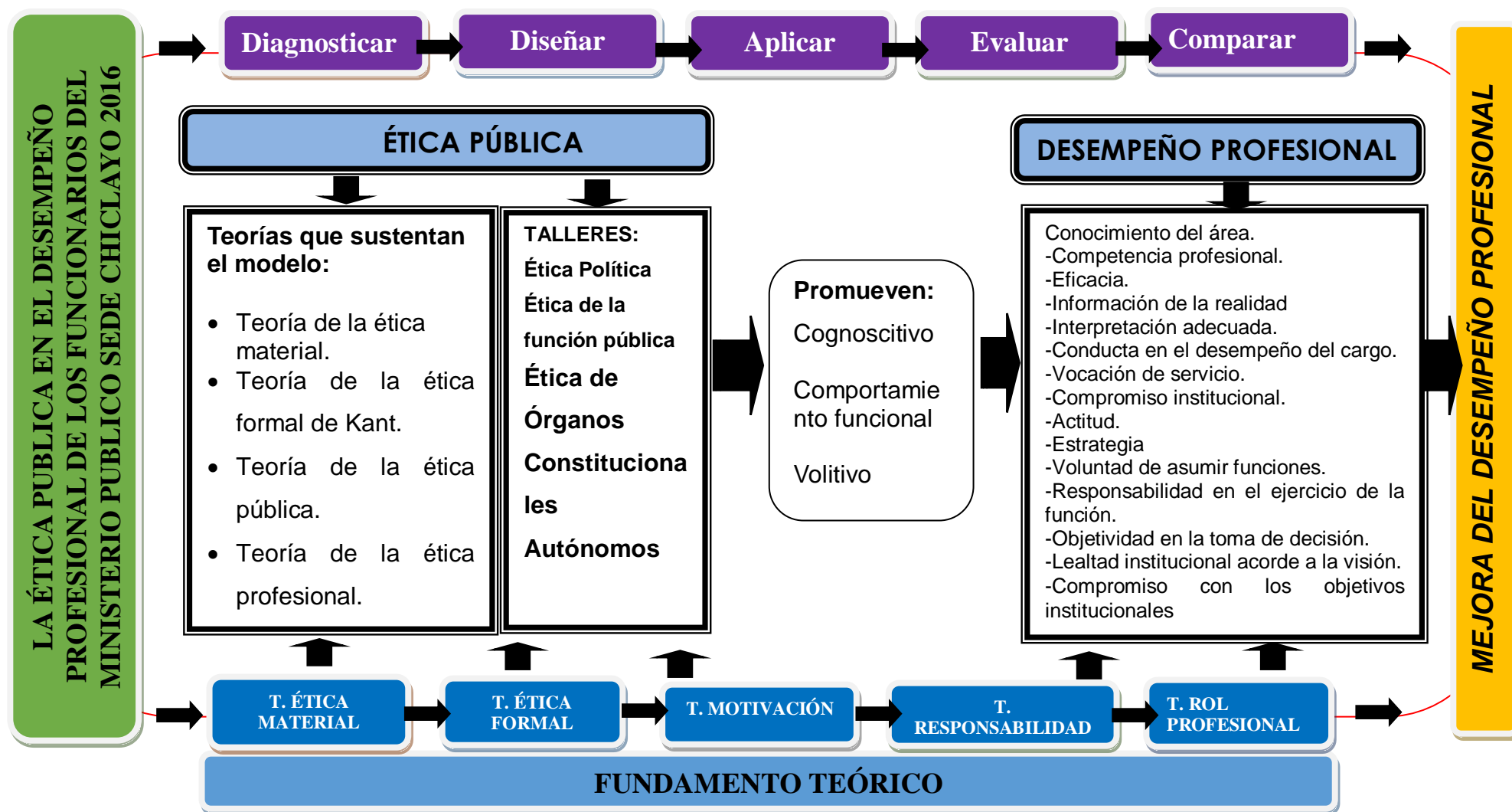
III.1. Objetivos generales

- Contribuir al fortalecimiento del desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo a través de un programa sobre ética pública.

III.2. Objetivos específicos

- Diseñar un programa de talleres sobre ética pública orientado a fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo a través de un programa sobre ética pública.
- Ejecutar la programación de talleres sobre ética pública para fortalecer el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo a través de un programa sobre ética pública.
- Evaluar la aplicación de talleres para determinar fortalecimiento del desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Público sede Chiclayo a través de un programa sobre ética pública.

El programa de ética de función pública en el desempeño profesional se elaboró teniendo como base, teorías sociológicas de la ética profesional y en la problemática detectada queda representado en el siguiente esquema:



IV. Principios psicopedagógicos de la enseñanza aprendizaje de la ética y desempeño profesional de funcionario del ministerio público.

Principio de construcción de aprendizajes.

El aprendizaje se construye de manera activa, individual, mediado, motivado e intencional. Al construirse las estructuras se modifican y se adecúan a las ya existentes atendiendo al contexto situado, cultural, geográfico, lingüístico, entre otros. (MINEDU, 2009)

Principio de desarrollo y acompañamiento.

Los aprendizajes se construyen de manera interactiva docente – participante, entre pares, con su entorno teniendo en cuenta la vigilancia qué y cómo aprende a través de estrategias que permiten un aprendizaje continuo y sostenido. El intercambio permite que los funcionarios públicos alcancen sus metas de estar capacitados, actualizados, manejar con solvencia las normas y aplicarlas con eficacia. (MINEDU, 2009)

Principio de significatividad.

Un aprendizaje resulta significativo cuando el trabajo estratégico con los participantes es motivante, dinámico teniendo en cuenta los contextos del entorno inmediato y la diversidad de casos donde se encuentran los funcionarios del ministerio público. Lo que significa que los aprendizajes que se construyen deben tener conexión con la vida real del participante. A ello se agrega la reflexión como forma de encontrarse consigo mismo en el dominio conceptual, la práctica conductual y la actitud frente a los casos de responsabilidad. (MINEDU, 2009. P. 18)

Principio de organización.

Los contenidos que se trabajen con los participantes deben de ser estructurados para la orientación de forma secuencial para generar relaciones de teoría y práctica en el campo social. Esos aprendizajes se dan a través de procesos pedagógicos que en los talleres se estructuran en tres procesos generales inicio, desarrollo y cierre. Donde cada proceso tiene sus subprocesos donde el participante tiene un trabajo activo. Parte de procesos activos, generando expectativas, se construye el aprendizaje a través de observación, trabajo cooperativo, discusión y conclusiones; finalmente, la evaluación y asunción de compromisos. (MINEDU, 2009)

Principio de evaluación

La evaluación se ha convertido en una forma cultural en el ámbito de las profesiones y centros laborales. Esta cultura de evaluación permite generar y desarrollar capacidades con el fin de mejorar la capacidad laboral. Para ello se utiliza la meta cognición, la evaluación y la reflexión como forma de reconocer los logros y dificultades. En el trabajo de investigación se desarrolló a través de fichas de observación de actitudes, encuestas de opinión y satisfacción. (MINEDU, 2009)

V. Descripción de la propuesta

V.1. Diagnóstico y sensibilización de los funcionarios del Ministerio público.

- Se coordinará con el fiscal superior de Lambayeque con el fin de que brinde las facilidades para inscribir y empadronar a los participantes.
- Las fichas de inscripción tendrán datos importantes sobre el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público.

V.2. Organización de la propuesta.

La implementación estuvo a cargo del investigador. Se ha tenido en cuenta la ética política, ética de la función pública y ética de los órganos constitucionales autónomos.

DIMENSIONES	ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN Y PROPÓSITO
Ética política	Bienvenida y propósitos y presentación del programa El comportamiento del funcionario público La finalidad del servicio público a la sociedad La ética y la administración pública	A través de estas actividades se busca que el funcionario del ministerio público asuma comportamientos y actitudes acordes a los principios del desempeño profesional del código de ética de los funcionarios públicos con el fin de brindar un buen servicio a la sociedad en la administración de justicia con responsabilidad y equidad.
Ética de la función pública	El ejercicio de los derechos humanos. Actuación del funcionario público: eficiencia y justicia El desempeño profesional y los valores morales Idoneidad y desempeño profesional de funcionario público.	Con estas actividades se busca que el funcionario público asuma su rol acorde al ejercicio de los derechos humanos, con eficiencia, y buena actuación profesional, idoneidad en busca de lograr una conducta responsable y ética en la sociedad.
Ética de los órganos constitucionales autónomos	Transparencia y defensa de la legalidad en la gestión pública La investigación pública objetiva El interés público y la imparcialidad de acciones. La actuación a través del código de ética.	Con este trabajo se busca que el profesional que labora en el ministerio público refleja transparencia, imparcialidad y actuación objetiva acorde al código de ética de la función pública y social que le corresponde desempeñar.

V.3. **Ejecución de la propuesta**

Los talleres tienen un diseño abierto y flexible acorde con las demandas de la orientación y capacitación. Sigue el siguiente proceso:

- **Introducción.** Es el inicio de la jornada por el monitor.
- **Vivencia de ejercicios:** correspondiente a la ejecución de dinámicas individuales o en equipos a fin de familiarizarse entre los participantes.
- **La presentación de videos.** Corresponde a la observación de una película respecto al tema que se va a tratar.
- **Trabajo en equipos.** Es la reflexión analítica de los participantes sobre los videos observados.
- **Disertación del facilitador o monitor.** Lo hace a través de la exposición académica apoyado por diapositivas.
- **Asunción de compromisos.** A través de fichas de trabajo práctico el participante llenará fichas preparadas para asumir compromisos.

V.4. **Evaluación de satisfacción de los talleres**

Se realizará a través de fichas con preguntas que permitan reflejar el proceso del programa. El recojo de información sobre satisfacción del participante se realizará cada 4 talleres. Permitirá tomar decisiones inmediatas de remediación a fin de regular el proceso de aplicación.

VI. Cronograma

N°	TÍTULO	FECHA	HORAS	LUGAR
1.	Bienvenida y propósitos y presentación del programa	01/08/2016	3	MP/Chiclayo
2.	El comportamiento del funcionario público	04/08/2016	3	MP/Chiclayo
3.	La finalidad del servicio público a la sociedad	09/08/2016	3	MP/Chiclayo
4.	La ética y la administración pública	12/08/2016	3	MP/Chiclayo
5.	El ejercicio de los derechos humanos.	15/08/2016	3	MP/Chiclayo
6.	Actuación del funcionario público: eficiencia y justicia	18/08/2016	3	MP/Chiclayo
7.	El desempeño profesional y los valores morales	20/08/2016	3	MP/Chiclayo
8.	Idoneidad y desempeño profesional de funcionario público.	23/08/2016	3	MP/Chiclayo
9.	Transparencia y defensa de la legalidad en la gestión pública	25/08/2016	3	MP/Chiclayo
10.	La investigación pública objetiva	27/08/2016	3	MP/Chiclayo
11.	El interés público y la imparcialidad de acciones.	29/08/2016	3	MP/Chiclayo
12.	La actuación a través del código de ética.	31/08/2016	3	MP/Chiclayo
TOTAL HORAS			36	

VII. SELECCIÓN DE CAPACIDADES E INDICADORES

VARIABLES	INDICADORES DE LOGRO
Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público • Asumir la función pública con el fin servicio. • Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. • Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público
Ética pública	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales. • Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares. • Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

VIII. Configuración de la propuesta

CRONOGRAMA	ACTIVIDADES	CONFIGURACIÓN DE LA PROPUESTA		
		ACTIVIDADES	RECURSOS DIDÁCTICOS	PROPÓSITOS
1° semana	Bienvenida y propósitos y presentación del programa	<ul style="list-style-type: none"> • Verificación de asistencia. • Protocolos del programa. • Propósitos y alcances del programa • Observan un video sobre los delitos en el Perú: http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-80-cree-que-los-delitos-aumentaron-en-el-ultimo-ano-noticia-936224 http://www.america.com.pe/sos-america/reportajes/delitos-comunes-estas-son-sanciones-que-reciben-delincuentes-noticia-46884 • Comentan el video. • El servicio del funcionario del ministerio público: propósitos y alcances y funciones • Compromisos y acuerdos finales. 	Padrón de inscritos Programación Carpeta informativa Video PPT	Asumir compromisos de comportamiento o ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público Asumir la función pública con el fin servicio. -Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. -Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público
2°	El comportamiento del funcionario público	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Ejercicios de relajación. • Observan un video sobre el funcionario 	Palabra oral Video PPT	Asumir compromisos de comportamiento o ético en el

		<p>público gritón y prepotente:</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=Bnz_qo9RrsU</p> <p>https://www.youtube.com/watch?v=FT_RiB10uOY</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan en grupos el contenido y extraen conclusiones. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos. 		<p>desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público</p> <p>Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.</p>
3° semana	La finalidad del servicio público a la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Vivencias de ejercicios de relajación. • Videos sobre el servicio social del funcionario del ministerio público y función fiscal del ministerio público <p>https://prezi.com/l5jgv2pmkapt/servidor-publico/</p> <p>www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo.</p> <p>Comentan el video sobre los fines del servicio social que se desprenden de la función.</p>	Video PPT Encuesta sobre actitudes en la empresa	<p>Asumir la función pública con el fin servicio.</p> <p>Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad.</p> <p>Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos. 		la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.
4° Semana	La ética y la administración pública	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas sobre actitudes sociales del servidor del estado. • Video sobre la ética del servidor público <p>https://prezi.com/.../etica-del-servidor-publico/ Video: principios de la función ética.</p> <p>www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Demandas que esperan la sociedad del funcionario del ministerio público. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos. 	Video PPT Encuesta de satisfacción	Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. Asume las decisiones con responsabilidad de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.
5° semana	El ejercicio de	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema 	Video PPT	Asumir con eficiencia y

	los derechos humanos.	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas participativas. • Video sobre derechos humanos https://www.youtube.com/watch?v=8pqnh_pQ2fQ • Demandas de los usuarios de la empresa de transporte de servicio público. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos. 	Ficha de reflexión	<p>eficacia el ejercicio de los Derechos Humanos. Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.</p>
6° Semana	Actuación del funcionario público: eficiencia y justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas el teléfono malogrado. • Video normas de conducta ética de funcionario del ministerio público. https://www.yumpu.com/.../20-normas-de-conducta-eti... • Acopian aspectos positivos y negativos de la actuación del funcionario del ministro público. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. 	<p>Video PPT</p> <p>Ficha de actitudes</p>	<p>Asumir con eficiencia la actuación comprometida con el servicio social del funcionario público. Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Propuestas y compromisos. 		casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.
7° Se mana	El desempeño profesional y los valores morales	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas de participación en equipos. • Observan un video sobre ética y valores https://prezi.com/.../valores-y-principios-del-servido... • Comentan los aspectos positivos y negativos de la ética y los valores • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos. 	Video PPT Ficha de actitudes	Asumir con justicia y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores. Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.
8° semana	Idoneidad y desempeño profesional de funcionario público.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas llevar el proyecto (trabajo en equipos) • Video: La ética en la función pública Comentan sobre la función pública • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y 	Video PPT Música Ficha de actitudes	Asumir con idoneidad y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores y el servicio social. Conoce y se actualiza permanentemente en las

		compromisos		funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.
9° Se mana	Transparencia y defensa de la legalidad en la gestión pública	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas de participación en equipos. • Videos de transparencia: https://prezi.com/.../transparencia-dai-y-rdec-para-servi... https://rafaelalburquerque.com/tag/transparencia/ • Aspectos positivos y negativos en la transparencia. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos 	Video PPT Ficha de actitudes	Asume con transparencia la labor de la gestión pública. Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.
10° Se mana	La investigación pública objetiva	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas participativas • Video sobre flagrancia 	Video PPT Ficha de actitudes	Fortalece su compromiso con la investigación del delito de

		<p>delictiva.</p> <p>www.mpfm.gob.pe/escuela/sec_galeria_video.php?...</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comentan y sustentan sus puntos de vista. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos 		<p>manera objetiva.</p> <p>Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.</p>
11 ° Semana	El interés público y la imparcialidad de acciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas participativas • Video ética y corrupción elcomercio.pe/.../culmino-foro-proetica- • Comentan el contenido y sustentan sus posiciones • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos 	<p>Video PPT</p> <p>Ficha de actitudes</p>	<p>Demuestra capacidad de reflexión sobre la defensa de la legalidad de manera imparcial y el interés público. Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las</p>

				normas legales
12 ° semana	La actuación a través del código de ética.	<ul style="list-style-type: none"> • Introducción y presentación del tema • Dinámicas participativas • Video sobre código de ética y servidores del ministerio público. https://prezi.com/.../codigo-de-etica-de-los-servidores-... www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo.. <ul style="list-style-type: none"> • Comentan a nivel grupal y exponen sus conclusiones • Observación de diapositivas • Compromisos finales. • Evaluación de los talleres por parte de los participantes • Conclusiones finales 	Video PPT Ficha de actitudes Encuesta de satisfacción	Asume compromiso de cumplimiento irrestricto del código de ética del Ministerio Público Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares. Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

IX. EVALUACIÓN

VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
Ética pública	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales. • Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares. • Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional. 	Ficha de observación Encuesta de opinión Encuesta de satisfacción
Desempeño profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Asumir compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público • Asumir la función pública con el fin servicio. • Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. • Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público 	Ficha de observación Encuesta de opinión Encuesta de satisfacción

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, M. (2005). *La ética en l función pública*. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). *La ética fundamentos y problemas contemporáneos*. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Divs D. (2015) EN: https://www.youtube.com/watch?v=Bnz_qo9RrsU
- Leclere, J. (2011). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). *Modelo de Evaluación de desempeño profesional*. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). *La evaluación dela competencia profesional*. La Habana : Universitaria.
- Martin J. (2006). *La dimensión ética del liderazgo en la administración pública*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Nino, C. (2005). *Ética y derechos humanos*. Buenos Aires: Astrea.
- RPPNocicias (2016) Así está el Perú En: <http://rpp.pe/politica/elecciones/asi-esta-el-peru-2016-80-cree-que-los-delitos-aumentaron-en-el-ultimo-ano-noticia-936224>
- América Televisión (2016) estas son las sanciones que reciben los delincuentes. En :<http://www.americatv.com.pe/sos-america/reportajes/delitos-comunes-estas-son-sanciones-que-reciben-delincuentes-noticia-46884>
- Sánchez, P. (2006). *Introducción al principio de responsabilidad*. Barcelona: Herder.
- Singer, P. (2009). *Ética pública y cargos públicos*. Madrid: Taurus.

4.4 Objetivo Especifico N° 4 (Post Test)

Tabla 30

Dimensión Ética Pública

Ética Pública	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 1	0.0%	0	0.0%	0	40.0%	12	60.0%	18
P. 2	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 3	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 4	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 5	0.0%	0	0.0%	0	43.3%	13	56.7%	17
P. 6	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
\bar{x}	3.97							
m	4							
σ	0.183							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 60% de los colaboradores opinaron que siempre el comportamiento del funcionario público es importante en el ejercicio de la función pública y con el 40% opinaron que casi siempre.

✓ El 53.3% de los colaboradores opinaron que siempre en el ejercicio de la función toma en cuenta la finalidad del servicio público del cargo que desempeña y con el 46.7% opinaron que casi siempre.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se ha demostrado actos humanos en su desempeño profesional.

✓ Un 53.3 % de los colaboradores encuestados opinaron que siempre se considera que la función profesional es un servicio a la sociedad y con el 46.7% opinaron que casi siempre.

✓ El 56.7% de los colaboradores opinaron que siempre se considera que existe una relación entre la ética y la administración pública y con el 43.3% casi siempre.

✓ Un 53.3% de los colaboradores encuestados opinaron que siempre en el ejercicio de su función respeto los derechos humanos de la persona involucrada.

Tabla 31*Dimensión Ética Pública*

Ética Pública	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3.3
Aceptable	29	96.7
Total	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 31, la dimensión de Ética Pública es aceptable con un 96.7% y regular con el 3.3% según se observa en el presente estudio.

Tabla 32*Dimensión Ética de Función Pública*

Ética de Función Pública	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 7	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 8	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 9	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 10	0.0%	0	0.0%	0	43.3%	13	56.7%	17
P. 11	0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 12	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
\bar{x}	4.0							
m	4.0							
σ	0.0							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 53.3% de los colaboradores encuestados opinaron que siempre se considera que su actuación como funcionario público es importante en la sociedad y con el 46.7% opinaron que casi siempre.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que siempre es eficiente su desempeño profesional en la institución donde labora y con el 46.7% casi siempre.

✓ El 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se actúa permanentemente con justicia en el ejercicio de su función.

✓ Un 56.7% de los colaboradores opinaron que siempre el desempeño profesional está basado en la práctica de valores y con el 43.3% opinaron que casi siempre.

✓ Un 53.3% de los colaboradores encuestados opinaron que casi siempre se considera que la función profesional es idónea en el cargo que desempeña y con el 46.7% opinaron que siempre.

✓ El 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre el desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública.

Tabla 33

Dimensión Ética de Función Pública

Ética de Función Pública	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 33, dimensión de Ética de Función Pública es aceptable con el 100% según se observa en el presente estudio.

Tabla 34

Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos

Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos		Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 13		0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 14		0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 15		0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 16		0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 17		0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 18		0.0%	0	0.0%	0	43.3%	13	56.7%	17
\bar{x}	4.0								
m	4.0								
σ	0.0								

Fuente: *Elaboración propia*

✓ El 50% de los colaboradores encuestados opinaron que siempre y casi siempre uno como profesional actúa en defensa de la legalidad del estado de derecho.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que el ejercicio de su función siempre está basado en defensa del interés público y con el 46.7% casi siempre.

✓ El 53.3% de los colaboradores casi siempre el ejercicio de su función le permite actuar de oficio en las investigaciones delictivas y con el 46.7% opinaron que siempre.

✓ El 53.3% de los colaboradores encuestados opinaron que siempre en el ejercicio de su función actúa teniendo en cuenta pruebas objetivas y con el 46.7% casi siempre.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que siempre en el desempeño profesional se actúa respetando el principio de imparcialidad en la investigación de un delito y con el 46.7% casi siempre.

✓ Un 56.7% de los colaboradores opinaron que siempre se es respetuoso de los principios establecidos en el Código de ética del Ministerio Público y con el 43.3% casi siempre.

Tabla 35

Dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos

Ética de Organismos Constitucionales Autónomos	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 35, la dimensión de Ética de Organismos Constitucionales Autónomos es aceptable con el 100% según se observa en el presente estudio.

Tabla 36

Dimensión Cognoscitivo

Cognoscitivo	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 19	0.0%	0	0.0%	0	60.0%	18	40.0%	12
P. 20	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 21	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 22	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 23	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
\bar{x}	3.87							
m	4.0							
σ	0.346							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ Un 60% de los colaboradores encuestados opinaron que casi siempre se tiene conocimiento de las funciones del área donde se desempeña profesionalmente y siempre con el 40%.

✓ El 53.3% de los colaboradores opinaron que siempre se actualiza permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente y casi siempre con el 46.7%

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se actúa con eficacia para resolver los casos que se le presenta.

✓ El 50 % de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se considera relevante la información de la realidad de los hechos para tomar una decisión.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se considera usted que una interpretación adecuada de las normas es conveniente para asumir la resolución de casos.

✓
Tabla 37

Dimensión Cognoscitivo

Cognoscitivo	Frecuencia	Porcentaje
Regular	4	13.3
Aceptable	26	86.7
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración propia

✓ En la tabla 37, dimensión Cognoscitivo es aceptable con el 86.7% y regular con un 13.3% según se observa en el presente estudio.

Tabla 38

Dimensión Comportamiento

Comportamiento	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 24	0.0%	0	0.0%	0	46.7%	14	53.3%	16
P. 25	0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 26	0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 27	0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 28	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
\bar{x}	3.87							
m	4.0							
σ	0.183							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinan que siempre la conducta que asume en su desempeño profesional está acorde con los fines institucionales y con el 46.7% casi siempre.

✓ El 53.3% de los colaboradores casi siempre el desempeño profesional lo realiza con vocación de servicio y siempre con el 46.7%

✓ El 53.3% de los colaboradores opinan que casi siempre en el desempeño profesional actúa con compromiso institucional por encima de otros intereses personales y siempre con un 46.7%

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinaron que casi siempre se ha tomado una actitud de proceder a denunciar sobre una actuación irregular contrario a las normas de algún trabajador de su entidad y siempre con el 46.7%.

✓ El 50% de los colaboradores opinan que siempre y casi siempre en el ejercicio de su función asume con estrategias en los casos que le compete resolver.

Tabla 39*Dimensión Comportamiento*

Comportamiento	Frecuencia	Porcentaje
Regular	1	3.3
Aceptable	29	96.7
Total	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 39, la dimensión de Comportamiento es aceptable con el 96.7% y regular con el 3.3% según se observa en el presente estudio.

Tabla 40*Dimensión Volitivo*

Volitivo	Nunca		A veces		Casi siempre		Siempre	
P. 29	0.0%	0	0.0%	0	43.3%	13	56.7%	17
P. 30	0.0%	0	0.0%	0	53.3%	16	46.7%	14
P. 31	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 32	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
P. 33	0.0%	0	0.0%	0	50.0%	15	50.0%	15
\bar{x}	3.9							
m	4.0							
σ	0.305							

Fuente: *Elaboración propia*

✓ Un 56.7% de los colaboradores opinaron que siempre en el desempeño profesional usted asume de manera voluntaria y consciente sus funciones y casi siempre con el 43.3%.

✓ Un 53.3% de los colaboradores opinan que casi siempre se considera que la responsabilidad es importante en el ejercicio de su función y siempre con el 46.7%.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre en el desempeño profesional toma decisiones de manera objetiva.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre se asume usted su función con lealtad institucional acorde a la visión institucional.

✓ Un 50% de los colaboradores opinaron que siempre y casi siempre como trabajador asume los objetivos institucionales en su desempeño profesional.

Tabla 41

Dimensión Volitivo

Volitivo	Frecuencia	Porcentaje
Regular	3	10.0
Aceptable	27	90.0
Total	30	100.0

Fuente: Elaboración propia

✓ En la tabla 41, la dimensión Volitivo es aceptable con el 90% y regular con un 10% según se observa en el presente estudio.

Tabla 42

Dimensión Ética Pública

Ética Pública	Frecuencia	Porcentaje
Aceptable	30	100.0

Fuente: *Elaboración propia*

✓ En la tabla 42, el nivel de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios es aceptable según la opinión de los colaboradores que se muestra en el presente estudio.

4.5 Prueba de Hipótesis

A. Prueba de hipótesis T de una cola para el Nivel de ética.

- **Planeamiento de la hipótesis estadística.**

Hipótesis nula : $H_0 : \text{post} \leq \text{pre}$

Hipótesis alterna: $H_a : \text{post} > \text{pre}$

- **Estimación de la confiabilidad y error.**

Confiabilidad = 0,95 (95% de confianza)

= 0,05

- **Datos**

Tabla 43

Resultados comparativos porcentuales por niveles del post test

Diferencias emparejadas			t	gl	Sig. (bilateral)
Media	desv.	.			
Pre- post	-1.967	.183	-51.0	29	.000

Fuente: Tablas Generales del Post Test.

Fecha: Setiembre del 2016

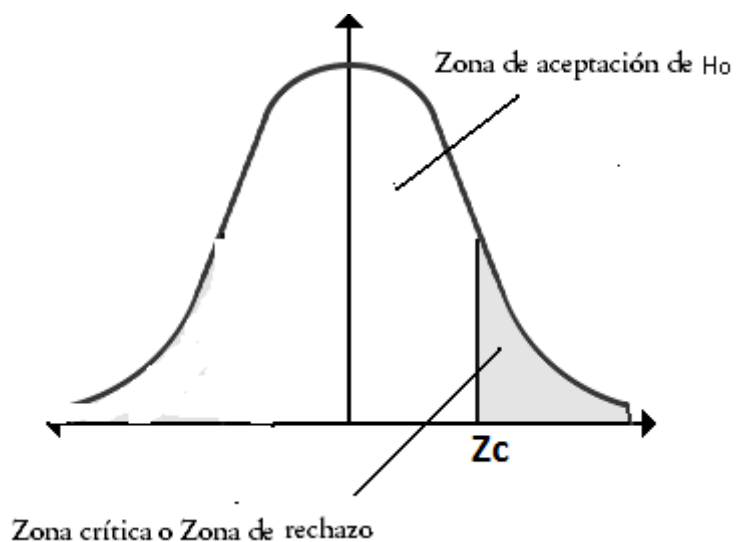
- **Fórmula en Z:**

$$Z \text{ crítico} = 1,64$$

- **Cálculo:**

$$Z=6.19$$

- **Representación gráfica:**



- **Decisión:**

Como T experimental es Mayor que T tabular; es decir $6.19 > 1,66$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

- **Conclusión:**

El Grupo Experimental mejoró significativamente su nivel de ética y desempeño en el Post Test en comparación al Pre Test, debido a la Aplicación del Programa de ética de función pública en el desempeño profesional de los trabajadores del Ministerio Público.

DISCUSIÓN

En base a los objetivos de la investigación y previamente a un planteamiento del problema encontrado, al inicio de la investigación en mi actividad profesional, mediante la observación se detectó funcionarios del ministerio público al inicio un bajo nivel de ética y desempeño profesional, esta problemática se evidenció mediante la aplicación de un Pre test que responde al objetivo número 01, en el que se midió el desempeño profesional. Los resultados encontrados se observan en la tabla 16 del Pre Test.

Así podemos evidenciar que en el grupo experimental tenemos los siguientes resultados. De acuerdo a los resultados obtenidos en el Pre Test, por categorías para medir el nivel de ética, aplicado al Grupo estudio se determinó lo siguiente: En la Categoría Alto, se tiene que ninguna persona, ningún trabajador tiene un buen nivel en la práctica de la ética de función pública y del desempeño profesional. En la categoría Regular, ubicamos al 26.67% funcionarios que constituyen un grupo considerable de trabajadores que tiene un nivel medio en esta variable. En la categoría Bajo, encontramos al 73.33% que corresponde a la mayoría funcionarios, que constituyen un alto porcentaje que tiene un bajo desarrollo en la práctica de la ética de función pública y del desempeño profesional. A pesar que El ingreso de toda persona a la administración de justicia debe justificarse en el servicio y/o vocación de servir y no al revés. Constituye un reto inexcusable para los que conforman los organismos de la administración de justicia, entender, comprender, y valorar el rol que históricamente le corresponde como fuente emanante de valores morales, éticos y sociales: Hacer Justicia. (Castro, 2014).

El Modelo de la Ética en el Desempeño Profesional está basada en la teoría de la Ética Pública y tuvo en su diseño y aplicación de 12 talleres, considerando como actividades: La Introducción que es el inicio de la jornada por el monitor; luego la vivencia de ejercicios, correspondiente a la ejecución de dinámicas individuales o en equipos a fin de familiarizarse entre los participantes; posteriormente se presentan videos, en donde se corresponde a la observación de una película respecto al tema que se va a tratar; luego hay un trabajo en equipos, que ayudará a la reflexión analítica de los participantes sobre los videos observados; continuando con la disertación del facilitador o monitor, que lo hace a

través de la exposición académica apoyado por diapositivas; y por último se termina con la asunción de compromisos, que se dará a través de fichas de trabajo práctico, en la que el participante llenará fichas preparadas para asumir compromisos. Teniendo presente que según Villanueva (2014) es necesario recuperar los principios éticos y los valores para que los funcionarios públicos puedan tener una direccionalidad y no tener dilemas ni dudas de ningún tipo sobre su actuación del accionar de sus actos en los cargos y encargos y que siempre prime la rectitud y buen juicio.

Las diferencias significativas obtenidas por los estudiantes en el Post Test que responde al objetivo 4, vemos que el promedio del grupo experimental se incrementó en 57.3 puntos con respecto a su Pre Test, pasando el mismo grupo de la categoría bajo a la categoría alto, haciéndose incluso un grupo más homogéneo. Esto gracias a la aplicación al programa.

En los resultados del Post test que se observan en la Tabla 19 del grupo experimental después de haber aplicado el programa la mayoría de los evaluados tienen logro Alto su nivel de ética y desempeño, el resto de trabajadores tiene un Medio nivel de ética y desempeño, además su promedio mejoró respecto al pre test. Se logró un cambio positivo teniendo en cuenta a diego (2009) que expone que “La Administración pública se enfrenta en la actualidad a un reto capital: responder a las demandas sociales con eficacia, (...). No obstante, en el seno de las organizaciones humanas se hace necesaria la recuperación de los valores éticos como referentes de su actuación”. (p.23)

CONCLUSIONES

- Al evaluar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo, que forman parte del grupo experimental mediante la aplicación del Pre – Test, se encontró que es deficiente explicando un retardo en la administración de justicia y generando la desconfianza de la ciudadanía que acude diariamente a la institución.

- Al aplicar el programa de ética, como estímulo, a los funcionarios del grupo experimental se pudo comprobar paulatinamente que iban desarrollando su desempeño profesional.

- Al evaluar el Desempeño Laboral de los trabajadores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo después de aplicar el programa ético, mediante la aplicación del Pos – Test, se encontró que es aceptable logrando una atención oportuna de manera eficaz y eficiente de los casos de competencia de la institución generando un grado de satisfacción a la ciudadanía que acude diariamente.

- Al comparar los resultados del Pre – test y Post – test, se encontró un aumento significativo en el promedio del grupo experimental, con un mejor coeficiente de variabilidad que indica que el grupo es homogéneo en el Post test en torno a su promedio.

- Mediante la aplicación del programa de ética se logró mejorar el nivel de ética pública en los fiscales del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Lambayeque sede de Chiclayo, ubicado en la calle María Izaga N° 115 – Cercado de Chiclayo, ya que permite que los trabajadores desarrollen su desempeño profesional.

SUGERENCIAS

- A nivel del Ministerio Público, se debe generalizar el uso del programa de ética, con la finalidad de optimizar su desempeño profesional de los trabajadores.

- Se sugiere que el Director del Ministerio Público promuevan jornadas de capacitación y de inter-aprendizaje entre los funcionarios sobre la importancia de mejorar su desempeño profesional, promoviendo la aplicación de este programa, así como la generalización de la ética.

- A los directores de los ministerios públicos de la región y del país se les recomienda incluir el programa de ética en los planes con la finalidad de desarrollar el desempeño profesional.

REFERENCIASBIBLIOGRAFICAS

- Alvarez, M. (2005). *La ética en l función pública*. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Añorga J. (2006). *La educación avanzada*. La Habana: Universitaria.
- Arana, J. (2011). *La Ética en la Administración Pública*. Instituto Internacional de Ciencias Administrativas, 24.
- Blackbur, P. (2006). *La ética fundamentos y problemas contemporáneos*. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Diego, O. (2009). *Ética Pública y buen gobierno*. Instituto de Administración Pública del Estado de México IAPEM, 32-45.
- Diego, O. (2011). *Necesidad de la ética pública*. México: Serie cuadernos de ética pública.
- Diego, O. (2007). *La ética en la Gestión Pública*. Madrid: Jurista.
- Fernández (2012) *La aventura de Investigar*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.
- García, M. (2011). *La teoría de la ética de la administración pública*. Madrid: Alianza.
- Garrido, F. (2010). *Ética y razón de estado*. Madrid.
- George, D., &Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference*. 11.0 update (4th ed.). Boston: Allyn& Bacon.
- Gil. K. (2001). *Introducción a la psicología de las organizaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Gonzales, J. (2010). *La Ética de la administración* Madrid: Civitas.
- Herrera, J. (2007). *Introducción al derecho*. Lima: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010) *Metodología de la investigación*. Perú: El Comercio. Quinta Edición.
- Irizar, F. (2005). *Ética y Moral*. Bilbao: Mensajeros.
- Kisnerman, N. (2008). *La Ética ¿un discurso o una práctica social?* Buenos Aires: Paidós.
- Leclére, J. (2009). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación.
- Leclere, J. (2011). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). *Modelo de Evaluación de desempeño profesional*. Cuba: Universitaria.
- Martin J. (2006). *La dimensión ética del liderazgo en la administración pública*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality* (2nd ed.). NewYork: Harper and Row
- Menendez, A. (2007). *Ética profesional*. México: Herrera.
- Morera Y. (2008). *La evaluación dela competencia profesional*. La Habana : Universitaria.
- Muñoz, J. (2009). *La ética en la administración pública*. España: Instituto Internacional de ciencias administrativas.
- Naessens G. (2008). *Ética pública y transparencia*. Santiago de Compostela: Consejo español de estudios Iberoamericanos.
- Nino, C. (2005). *Ética y derechos humanos*. Buenos Aires: Astrea.
- Peña, J. (2012). *Estado y democratización en el Perú*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos IDEHPUCP.
- Pérez, T. (2006). *Modelo de gestión de ética para entidades del estado*. Colombia: programa de eficiencia y rendición d cuentas.

- Quintero; J (2007); Universidad Fermin Toro; Escuela de Doctorado; Seminario Teorías y paradigmas educativos; Venezuela; extraído de <http://doctorado.josequintero.net/>
- Ramires, A. (2009). *La Sociedad y tú, todo un reto*. Salamanca: Amaru.
- Rodriguez, J. (2011). *Principio de ética pública*. Madrid: Montecoro.
- Salas, R. (2010). *La realidad en el desarrollo profesional*. La Habana: Universitaria.
- Sánchez, P. (2006). *Introducción al principio de responsabilidad*. Barcelona: Herder.
- Santillán, M. (2011). *Ética profesional*. Revista de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativa-UNMSM, 12.
- Savater, E. (2009). *Ética y ciudadanía*. Barcelona : Montesinos.
- Sierra, W. (2007). *Pedagogía de los valores*. Colombia: San Pablo.
- Singer, P. (2009). *Ética pública y cargos públicos*. Madrid: Taurus.
- Suarez, C. (2012). *La Gestión Ética en la Administración Pública*. Venezuela: Centro de Investigaciones de Ciencias Administrativas y Gerenciales.
- Tristan, L. (2008). *Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento*. Revista Avances en Medición. Vol. 6. México.
- Villanueva, J. (2014). *La ética y su alejamiento continuo en la función jurisdiccional*. Alerta informativa, 51-62.
- Walpole, R. (1998). *Estadística Matemática con Aplicaciones*. México: Prentice Hall.

ANEXOS

ANEXO 01

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO A LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PUBLICO SEDE CHICLAYO

OBJETIVO:

El presente cuestionario servirá para elaborar una tesis doctoral acerca de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios públicos del Ministerio público sede Chiclayo. El objetivo será demostrar la influencia de la ética de la función pública en el desempeño profesional de los funcionarios y servidores públicos del Ministerio Público de la ciudad de Chiclayo 2016

RECOMENDACIONES:

Estimado funcionario y/o servidor público, el formulario tiene un encabezado en donde Ud. Debe marcar con una X el nivel de cargo que desempeña en la entidad, sin indicar nombres o datos personales. Así mismo, conteste las preguntas con la mayor veracidad posible, que a continuación le presentamos, marcando con una (X), donde crea conveniente. No hay respuestas correctas ni incorrectas y que las mismas serán anónimas y confidenciales.

Agradecemos su colaboración.

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA ETICA PUBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL

OBJETIVO: Demostrar la influencia de la ética pública en el desempeño profesional de los funcionarios del Ministerio Publico sede Chiclayo

PUNTUACIÓN:

Nunca (N) :1 punto.

A veces (AV) : 2 puntos.

Casi siempre (CS) : 3 puntos.

Siempre (S) : 4 puntos.

N °	ITEM	N	AV	C S	S
	DIMENSIÓN DE ÉTICA PUBLICA				
1	¿El comportamiento del funcionario público es importante en el ejercicio de la función pública?				
2	¿En el ejercicio de la función toma en cuenta la finalidad del servicio público del cargo que desempeña?				
3	¿Usted ha demostrado actos humanos en su desempeño profesional?				
4	¿Considera Usted que su función profesional es un servicio a la sociedad?				
5	¿Considera que existe una relación entre la ética y la administración pública?				

6	¿En el ejercicio de su función respeto los derechos humanos de la persona involucrada?				
	DIMENSION DE ETICA DE FUNCION PUBLICA				
7	¿Considera que su actuación como funcionario público es importante en la sociedad?				
8	¿Es eficiente su desempeño profesional en la institución donde labora?				
9	¿Usted actúa permanentemente con justicia en el ejercicio de su función?				
10	¿Su desempeño profesional esta basado en la práctica de valores?				
11	¿Considera Usted que su función profesional es idónea en el cargo que desempeña?				
12	¿Su desempeño profesional es transparente en el ejercicio de su función pública?				
	DIMENSION DE ETICA DE ORGANISMOS CONSTITUCIONALES AUTONOMOS				
13	¿Usted como profesional actúa en defensa de la legalidad del estado de derecho?				
14	¿El ejercicio de su función está basado en defensa del interés público?				
15	¿El ejercicio de su función le permite actuar de oficio en las investigaciones delictivas?				
16	¿En el ejercicio de su función actúa teniendo en cuenta pruebas objetivas?				
17	¿En su desempeño profesional actúa respetando el principio de imparcialidad en la investigación de un delito?				

18	¿Usted es respetuosos de los principios establecidos en el Código de ética del Ministerio Público?				
	DIMENSION COGNOSCITIVO				
19	¿Usted tiene conocimiento de las funciones del área donde se desempeña profesionalmente?				
20	¿Se actualiza permanentemente para actuar de manera competente en el área que se desempeña profesionalmente?				
21	¿Actúa con eficacia para resolver los casos que se le presenta?				
22	¿Usted considera relevante la información de la realidad de los hechos para tomar una decisión?				
23	¿Considera usted que una interpretación adecuada de las normas es conveniente para asumir la resolución de casos?				
	DIMENSION COMPORTAMIENTO				
24	¿La conducta que asume en su desempeño profesional está acorde con los fines institucionales?				
25	¿Su desempeño profesional lo realiza con vocación de servicio?				
26	¿En su desempeño profesional actúa con compromiso institucional por encima de otros intereses personales?				
27	¿Usted ha tomado una actitud de proceder a denunciar sobre una actuación irregular contrario a las normas de algún trabajador de su entidad?				
28	¿Usted en el ejercicio de su función asume con estrategias en los casos que le				

	competete resolver?				
	DIMENSION VOLITIVO				
29	¿En su desempeño profesional usted asume de manera voluntaria y consciente sus funciones?				
30	¿Considera que la responsabilidad es importante en el ejercicio de su función?				
31	¿En su desempeño profesional toma decisiones de manera objetiva?				
32	¿Asume usted su función con lealtad institucional acorde a la visión institucional?				
33	¿Usted como trabajador asume los objetivos institucionales en su desempeño profesional?				

•
•
•
•

Anexo 02

TALLERES DE LA PROPUESTA DE ETICA PÚBLICA EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO SEDE CHICLAYO

TALLER N° 01

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos Llacta

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Bienvenida y propósitos y presentación del programa

III. PROPÓSITOS

- Asumir compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público
- Asumir la función pública con el fin servicio.
- Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad.
- Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público

IV. ORGANIZACIÓN DE LA ACTIVIDAD

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none">• El docente da la bienvenida a los participantes y registra la asistencia.• Protocolos del programa.• Proponen y seleccionan acuerdos para una sana convivencia entre los participantes del grupo asistente.• Propósitos y alcances del programa	Padrón de inscripciones Programa Carpeta informativa
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none">• Observan un video sobre los delitos en el Perú: http://www.publimetro.cl/nota/cronica/ministerio-publico-denuncias-de-delitos-bajaron-en-0-4-en-primer-semester-de-2016/xlQphq!Epba73Z2P72hl/• Comentan el video.	Video PPT Trabajo grupal

	<ul style="list-style-type: none"> • El servicio del funcionario del ministerio público: propósitos y, alcances y funciones 	
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

V. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asume compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público • Asume la función pública con el fin servicio. • Reconoce que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. • Relaciona la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público 	<p>Ficha de reflexión</p> <p>Ficha de compromiso</p>

VI. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 02

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

El comportamiento del funcionario público

III. PROPÓSITOS

- Asumir compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público
- Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. • Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes • Introducción y presentación del tema • Ejercicios de relajación. 	<p>Palabra oral</p>
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Observan un video sobre el funcionario público gritón y prepotente: https://www.youtube.com/watch?v=Bnz_qo9RrsU • Comentan en grupos el contenido y extraen conclusiones. • Observación de diapositivas • Debate y discusión. 	<p>Video PPT Trabajo grupal</p>

CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones
--------	---	-----------------------------

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asume compromisos de comportamiento ético en el desempeño profesional de los funcionarios del ministerio público • Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales. 	<p>Ficha de reflexión</p> <p>Ficha de compromiso</p>

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.

- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 03

I. INFORMACIÓN GENERAL

- | | |
|-------------------------|---|
| • Institución Formadora | : Universidad César Vallejo. |
| • Escuela | : Post grado |
| • Beneficiarios | : participantes |
| • Duración | : 3 horas |
| • Responsables | : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos Llacta |

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La finalidad del servicio público a la sociedad

III. PROPÓSITOS

- Asumir la función pública con el fin servicio.
- Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad.
- Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. • Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes • Introducción y presentación del tema • Vivencias de ejercicios de relajación. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Videos sobre el servicio social del servicio social del funcionario del ministerio público y función fiscal del ministerio público https://prezi.com/l5jgv2pmkapt/servidor-publico/ www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video. 	Video PPT Trabajo grupal Encuesta sobre

	<p>php?codigo..</p> <p>Comentan el video sobre los fines del servicio social que se desprenden de la función.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observación de diapositivas • Debate y discusión. 	actitudes en la empresa
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asumir la función pública con el fin servicio. • Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. • Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares. 	<p>Ficha de reflexión</p> <p>Ficha de compromiso</p>

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.

- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 04

I. INFORMACIÓN GENERAL

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| • Institución Formadora | : Universidad César Vallejo. |
| • Escuela | : Post grado |
| • Beneficiarios | : participantes |
| • Duración | : 3 horas |
| • Responsables | : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos |

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La ética y la administración pública

III. PROPÓSITOS

- Relacionar la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público
- Reconocer que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad.
- Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas sobre actitudes sociales del servidor del estado. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Video sobre la ética del servidor público https://prezi.com/.../etica-del-servidor-publico/ Video: principios de la función ética. www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo. A partir del video trabajan en equipos sobre 	Video PPT Trabajo grupal Encuest

	las demandas que esperan la sociedad del funcionario del ministerio público. <ul style="list-style-type: none"> • Observación de diapositivas • Debate y discusión. 	a de satisfacción
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Relaciona la ética y administración pública para mejorar el servicio del funcionario público • Reconoce que los actos del funcionario público son actos humanos y que tienden al servicio a la sociedad. • Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional. 	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.

Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional.
Cuba: Universitaria.

Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana:
Universitaria.

Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 05

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos Llacta

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

El ejercicio de los derechos humanos.

III. PROPÓSITOS

- Asumir con eficiencia y eficacia el ejercicio de los Derechos Humanos.
- Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas participativas. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Video sobre derechos humanos https://www.youtube.com/watch?v=8pqnh_pQ2fQ Demandas de los usuarios de la empresa de transporte de servicio público. Observación de diapositivas Debate y discusión. 	Video PPT Trabajo grupal Encuesta de satisfacción
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Asumir con eficiencia y eficacia el ejercicio de los Derechos Humanos.• Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclerc, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana : Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 06

I. INFORMACIÓN GENERAL

- | | |
|-------------------------|----------------------------------|
| • Institución Formadora | : Universidad César Vallejo. |
| • Escuela | : Post grado |
| • Beneficiarios | : participantes |
| • Duración | : 3 horas |
| • Responsables | : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos |

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Actuación del funcionario público: eficiencia y justicia

III. PROPÓSITOS

- Asumir con eficiencia la actuación comprometida con el servicio social del funcionario público.
- Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas el teléfono malogrado. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Video normas de conducta ética de funcionario del ministerio público. https://www.yumpu.com/.../20-normas-de-conducta-eti... Acopian aspectos positivos y negativos de la actuación del funcionario del ministro público. Observación de diapositivas Debate y discusión. Conclusiones 	Video PPT Trabajo grupal Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al 	Cuestionario de reflexiones

	trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales.	
--	--	--

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asume con eficiencia la actuación comprometida con el servicio social del funcionario público. • Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares. 	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 07

I. INFORMACIÓN GENERAL

- | | |
|-------------------------|---|
| • Institución Formadora | : Universidad César Vallejo. |
| • Escuela | : Post grado |
| • Beneficiarios | : participantes |
| • Duración | : 3 horas |
| • Responsables | : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos Llacta |

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

El desempeño profesional y los valores morales

III. PROPÓSITOS

- Asumir con justicia y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores.
- Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas de participación en equipos. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Observan un video sobre ética y valores https://prezi.com/.../valores-y-principios-del-servido... Comentan los aspectos positivos y negativos de la ética y los valores Observación de diapositivas Debate y discusión. 	Video PPT Trabajo grupal Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Asume con justicia y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores.• Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclerc, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana : Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 08

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
 - Escuela : Post grado
 - Beneficiarios : participantes
 - Duración : 3 horas
 - Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos
- Llacta

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Idoneidad y desempeño profesional de funcionario público.

III. PROPÓSITOS

- Asumir con idoneidad y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores y el servicio social.
- Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. • Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes • Introducción y presentación del tema • Dinámicas llevar el proyecto (trabajo en equipos) 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Video: La ética en la función pública. Comentan sobre la función pública • Observación de diapositivas • Debate y discusión. • Propuestas y compromisos • Conclusiones y sugerencias 	Video PPT Música Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Asume con idoneidad y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores y el servicio social.• Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclerc, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 09

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
 - Escuela : Post grado
 - Beneficiarios : participantes
 - Duración : 3 horas
 - Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos
- Llacta

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

Transparencia y defensa de la legalidad en la gestión pública

III. PROPÓSITOS

- Asume con transparencia la labor de la gestión pública.
- Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas de participación en equipos. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Videos de transparencia: https://prezi.com/.../transparencia-dai-y-rdec-para-servi... https://rafaelalburquerque.com/tag/transparencia/ Aspectos positivos y negativos en la transparencia. Observación de diapositivas Debate y discusión. Conclusiones del trabajo grupal 	Video PPT Música Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo 	Cuestionario de reflexiones

	tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales.	
--	--	--

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Asume con idoneidad y responsabilidad el desempeño de las funciones basado en valores y el servicio social. • Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales. 	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclerc, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 10

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La investigación pública objetiva

III. PROPÓSITOS

- Fortalece su compromiso con la investigación del delito de manera objetiva.
- Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas de participación en equipos. 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Video sobre flagrancia delictiva. www.mpfn.gob.pe/escuela/sec_galeria_video.php?... Comentan y sustentan sus puntos de vista. Observación de diapositivas Debate y discusión. 	Video PPT Música Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Fortalece su compromiso con la investigación del delito de la manera objetiva.• Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). La ética en la función pública. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). La ética fundamentos y problemas contemporáneos. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). Buen Gobierno y Derechos Humanos. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). Ética de la función pública y buen gobierno. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). Modelo de Evaluación de desempeño profesional. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). La evaluación de la competencia profesional. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). Ética y derechos humanos. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 11

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos Llacta

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

El interés público y la imparcialidad de acciones.

III. PROPÓSITOS

- Demuestra capacidad de reflexión sobre la defensa de la legalidad de manera imparcial y el interés público.
- Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> • El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. • Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes • Introducción y presentación del tema • Dinámicas participativas 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> • Video ética y corrupción elcomercio.pe/.../culmino-foro-proetica-sobre-corru... • Comentan el contenido y sustentan sus posiciones • Observación de diapositivas • Debate y discusión. 	Video PPT Música Ficha de actitudes
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> • Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	Cuestionario de reflexiones

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">• Demuestra capacidad de reflexión sobre la defensa de la legalidad de manera imparcial y el interés público.• Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales.	Ficha de reflexión Ficha de compromiso

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). *La ética en la función pública*. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). *La ética fundamentos y problemas contemporáneos*. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). *Modelo de Evaluación de desempeño profesional*. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). *La evaluación de la competencia profesional*. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). *Ética y derechos humanos*. Buenos Aires: Astrea.

TALLER N° 12

I. INFORMACIÓN GENERAL

- Institución Formadora : Universidad César Vallejo.
- Escuela : Post grado
- Beneficiarios : participantes
- Duración : 3 horas
- Responsables : Mgtr Rolando Trinidad Gallegos

II. DENOMINACIÓN DE LA ACTIVIDAD

La actuación a través del código de ética.

III. PROPÓSITOS

- Asume compromiso de cumplimiento irrestricto del código de ética del Ministerio Público
- Asume una conducta acorde con la vocación de servicio y de los fines estratégicos de la institución en su desempeño profesional de resolución de casos por encima de intereses personales, denunciando actuaciones irregulares.
- Asume las decisiones con responsabilidad, de manera voluntaria, objetiva, con lealtad, acorde a los objetivos de la institución, siendo consciente de sus funciones el desempeño profesional.

MOMENTOS	ESTRATEGIAS	RECURSOS Y ESTRATEGIAS
INICIO	<ul style="list-style-type: none"> El investigador desarrolla las actividades permanentes como saludar a los participantes. Analizar los acuerdos de convivencia y propuestas de acciones reparadoras por parte de los participantes Introducción y presentación del tema Dinámicas participativas 	Palabra oral
DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> Videos sobre código de ética y servidores del ministerio público. https://prezi.com/.../codigo-de-etica-de-los-servidores-... www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo... Comentan a nivel grupal y exponen sus conclusiones Observación de diapositivas Compromisos finales. Evaluación de los talleres por parte de los participantes Conclusiones finales 	Video PPT Música Ficha de actitudes Encuesta de satisfacción
CIERRE	<ul style="list-style-type: none"> Las participantes reflexionan sobre el taller realizado a través de una ficha de reflexión. 	Cuestionario de

	<ul style="list-style-type: none"> • Se les pide que emitan sus conclusiones de la experiencia vivida en relación al trabajo tratado. • Se comprometen a actuar de acuerdo a las normas legales. 	reflexiones
--	--	-------------

IV. EVALUACIÓN.

INDICADORES	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none"> • Demuestra capacidad de reflexión sobre la defensa de la legalidad de manera imparcial y el interés público. • Conoce y se actualiza permanentemente en las funciones del área donde se desempeña profesionalmente para actuar con eficacia en la resolución de casos considerando relevante la información de la realidad interpretándola acorde a las normas legales. 	<p>Ficha de reflexión</p> <p>Ficha de compromiso</p>

V. BIBLIOGRAFÍA

- Alvarez, M. (2005). *La ética en la función pública*. México: Instituto Nacional de las mujeres
- Blackbur, P. (2006). *La ética fundamentos y problemas contemporáneos*. México: fondo de cultura económica.
- Castro, A. (2014). *Buen Gobierno y Derechos Humanos*. Lima: Instituto de democracia y Derechos Humanos.
- Leclere, J. (2011). *Ética de la función pública y buen gobierno*. Lima: Mesa de concertación para la lucha contra la pobreza.
- Marcano, L. (2009). *Modelo de Evaluación de desempeño profesional*. Cuba: Universitaria.
- Morera Y. (2008). *La evaluación de la competencia profesional*. La Habana: Universitaria.
- Nino, C. (2005). *Ética y derechos humanos*. Buenos Aires: Astrea.
- Recuperado de: www.mpfm.gob.pe/.../sec_galeria_video.php?codigo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, ERWIN FIEVERO GUTIERRA con documento de identidad N° 09750770, de profesión ABOGADO con Grado de DOCTOR EN DERECHO, ejerciendo actualmente como Jefe Superior en la Institución FORO JUSCIA DEL PUEBLO - ZAMBAYEQUE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el MINISTERIO PUBLICO - SEDE CHICLAYO, A LOS FUNCIONARIOS PUBLICO DE DICHA SEDE (FISCALES).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: 01 de Julio de 2016



Firma
DNI N° 09750770

JAVIER ILDEFONSO ADRIANZEN CARREÑO – DOCTOR EN DERECHO

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, JAVIER ILDEFONSO ADRIANZEN CARREÑO con documento de identidad N° 40806003, de profesión ABOGADO con Grado de DOCTOR EN DERECHO, ejerciendo actualmente como DOCENTE en la Institución UNIVERSIDAD PARTICULAR DE CHICLAYO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el MINISTERIO PUBLICO - SEDE CHICLAYO, A LOS FUNCIONARIOS PUBLICO DE DICHA SEDE (FISCALES).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 20 julio 2016


JAVIER ILDEFONSO ADRIANZEN CARREÑO
ABOGADO
MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL
DOCTOR EN DERECHO
Registro Colegio de Abogados de La Libertad N° 3834

Firma
DNI n°...40806003

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Luis Manuel Liza Castillo con documento de identidad N° 16406777, de profesión ABOGADO con Grado de DOCTOR EN DERECHO, ejerciendo actualmente como FISCAL ADJUNTO PROV. en la Institución MINISTERIO PÚBLICO - LAMBAYEQUE

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el MINISTERIO PUBLICO - SEDE CHICLAYO, A LOS FUNCIONARIOS PUBLICO DE DICHA SEDE (FISCALES).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción de los Ítems				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Fecha: 07 de Julio del 2016



Firma

DNI n°

16406777

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Quien suscribe, Juan...Carlos...García...Huayana..... con documento de identidad N° 41502260 , de profesión ABOGADO con Grado de DOCTOR EN DERECHO, ejerciendo actualmente como Fiscal Provincial Titular en la Institución Ministerio Público.....

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el MINISTERIO PUBLICO - SEDE CHICLAYO, A LOS FUNCIONARIOS PUBLICO DE DICHA SEDE (FISCALES).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems				X
Amplitud de contenido			X	
Redacción de los Ítems				X
Claridad y precisión				X
Pertinencia				X

Fecha: 07 de julio de 2016...


.....
Firma
DNI Juan Carlos García Huayana
Fiscal Provincial Titular
Segunda Fiscalía Provincial de Familia - Chiclayo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

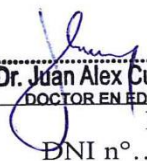
Quien suscribe, JUAN ALEX CUBAS BRAVO con documento de identidad N° 16700510, de profesión ABOGADO y EDUCADOR con Grado de Magister en Derecho DOCTOR EN EDUCACION, ejerciendo actualmente como DOCENTE en la Institución "CESAR VALEJO"

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento (encuesta), a los efectos de su aplicación en el MINISTERIO PUBLICO - SEDE CHICLAYO, A LOS FUNCIONARIOS PUBLICO DE DICHA SEDE (FISCALES).

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	EXCELENTE
Congruencia de Ítems			/	
Amplitud de contenido				/
Redacción de los Ítems				/
Claridad y precisión				/
Pertinencia				/

Fecha: 16 Julio 2016.


Dr. Juan Alex Cubas Bravo
DOCTOR EN EDUCACIÓN
Firma
DNI n° 16700510.



SOLICITO: AUTORIZACION DE PROGRAMA DE
TRABAJO DE INVESTIGACION

SEÑORA PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES DEL DISTRITO FISCAL
DE LAMBAYEQUE.

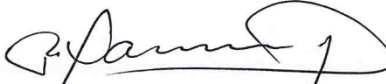
ROLANDO TRINIDAD GALLEGOS LLACTA, identificado con DNI 07330772,
domicilio real: en la calle Abiatacias Mz E Lote 24 de la urbanización Monterrico II Etapa Edificio
Residencial Las Flores Dpto 102 de la ciudad de Chiclayo, a Ud. Atentamente digo:

Que el suscrito cursa estudios de post grado Doctorado en Gestion Publica y Gobernabilidad
de la Universidad de Cesar vallejo sede Chiclayo, elaborando el trabajo de tesis sobre “La Etica
Publica en el desempeño profesional de los funcionarios publicos del Ministerio Publico sede
Chiclayo 2016”, en tal sentido, solicito a su digna Presidencia la correspondiente AUTORIZACION
para la realización del trabajo de investigacion de la tesis acotada, mediante aplicacion de encuestas
pretest, aplicación del programa y la aplicacion de encuestas posttest, a los funcionarios y servidores
publicos de la entidad publica de su representada.

Sin otro particular, agradezco por anticipado la atencion a la presente solicitud.

Chiclayo 15 de Agosto del 2016

Atentamente:


Rolando Trinidad Gallegos Llacta
DNI: 07330772



MINISTERIO PÚBLICO
FISCALÍA DE LA NACIÓN

"Año de la Consolidación del Mar de Grau"

DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE
PRESIDENCIA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES



Chiclayo, 17 de agosto de 2016

OFICIO N° 3295 -2016 -MP-FN- PJFS-LAMBAYEQUE

Señor Doctor:

Rolando Trinidad Gallegos Liacta

Fiscal Superior de la Tercera Fiscalía Superior Penal de Apelaciones de Lambayeque.

Presente

Referencia: Solicitud de fecha 15 de agosto de 2016

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y teniendo en cuenta el documento de la referencia, le comunico que esta Presidencia le autoriza aplicar con fines estrictamente académicos, herramientas de investigación descriptiva- "encuestas pretest, aplicación del programa y encuestas posttest" a los funcionarios y servidores públicos que laboran en la Sede Central de este Distrito Fiscal.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para testimoniarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



Giovana del Río
Giovana del Río Carreño
FISCAL SUPERIOR PENAL
PRESIDENTA DE LA JUNTA DE FISCALES SUPERIORES
DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE

GDRC/daelm
Registro 5526-2016

35 Años
Defendiendo
la legalidad

(074) 222208
Anexos: 5266 -5336
Calle María Izaga N° 115 - Chiclayo
www.fiscalia.gob.pe



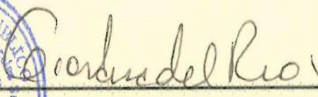
MINISTERIO PÚBLICO
DISTRITO FISCAL DE LAMBAYEQUE

CONSTANCIA

Que: **ROLANDO TRINIDAD GALLEGOS LLACTA**, Fiscal Superior de la Tercera Fiscalía Superior Penal de Apelaciones del Distrito Fiscal de Lambayeque, habiendo solicitado y concedido la autorización, ha realizado el Programa de Aplicación, Encuestas Pretest y Postest, sobre su Trabajo de Investigación de Tesis denominado "La Ética Pública en el desempeño profesional de los Funcionarios y Servidores del Ministerio Público sede Chiclayo 2016" dirigida a los Funcionarios y Servidores de la Sede Institucional, realizado en el mes de Agosto del 2016 con una duración de 20 horas académicas.

Chiclayo, Setiembre 2016




GIOVANA DEL RÍO CARREÑO
Presidenta de la Junta de Fiscales Superiores
Distrito Fiscal Lambayeque



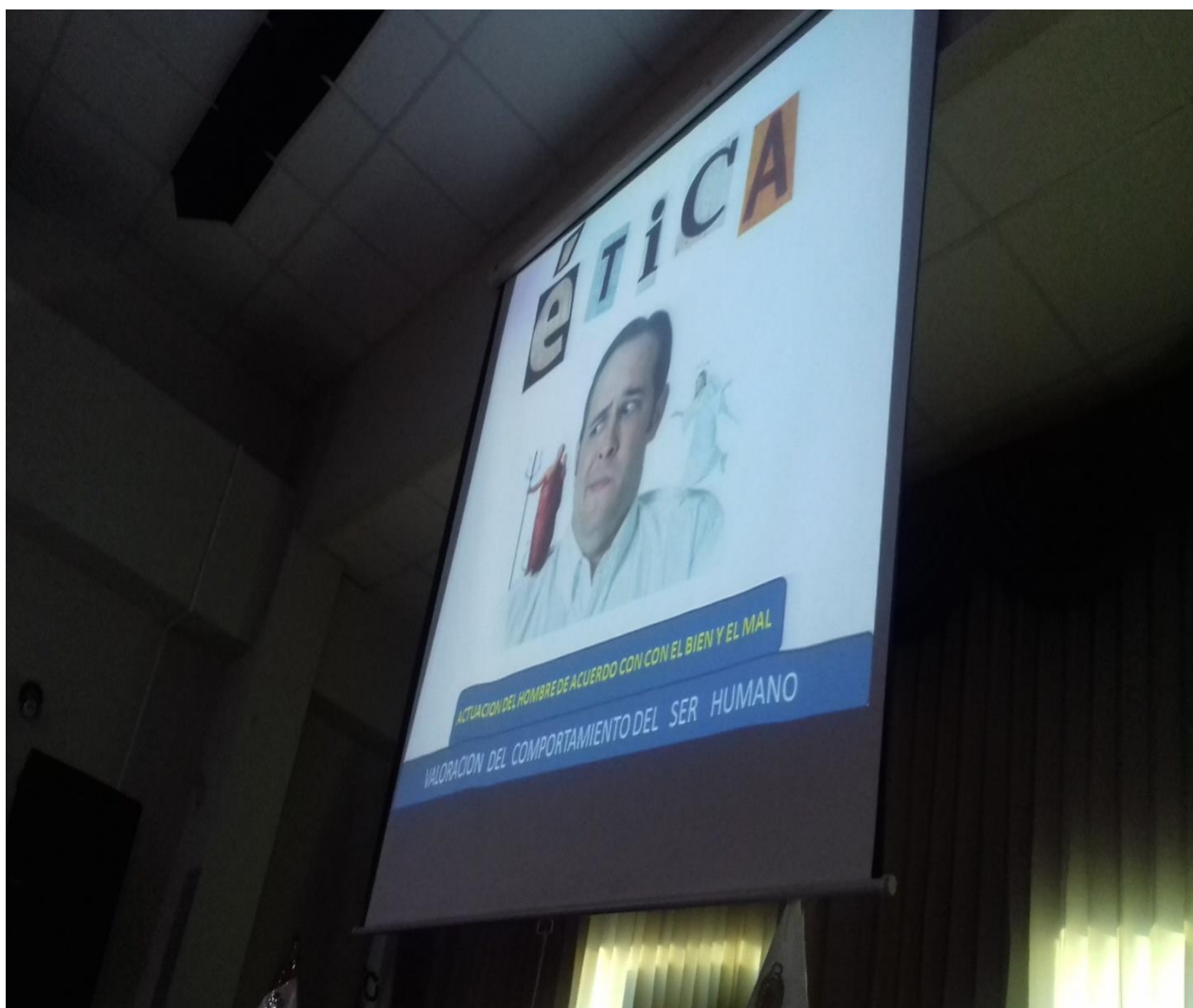
El doctorante Rolando Trinidad Gallegos Llacta en el local Institucional Ministerio Público – Sede Chiclayo- Sito en la Calle Manuel María Izaga N° 115 – Chiclayo, donde se llevó a cabo el Programa de la Tesis.



Llevando a cabo el Curso Taller sobre el Trabajo de Investigación denominado: “La Ética Pública en el Desempeño Profesional de los Funcionarios del Ministerio Público – Sede Chiclayo.



Funcionarios del Ministerio Público – Sede Chiclayo, recibiendo charlas sobre la Ética Pública y su relación con el desempeño profesional.



Utilización de medios audiovisuales en el Curso Taller Sobre el Trabajo de Investigación



Llevando el desarrollo del Curso Taller, que fue llevado a cabo en el Auditorio de la Institución del Ministerio Público – Sede Chiclayo ubicado en el 5to Piso del Local Institucional.